



2023 - 2026

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fase de Diagnóstico



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município da Nazaré

Oeste + Igualdade 2.0

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Oeste

Município da Nazaré e a Equipa Para a Igualdade e Vida Local (E IVL)

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 Artmusiclíte*, 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	20
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE EXTERNA	23
2. ANÁLISE TERRITORIAL	23
2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO	23
2.2 MOBILIDADE	24
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS	25
3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE	25
3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL	32
3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE	36
3.4. MATRIMÓNIO	40
3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS	41
3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS	43
3.7. RELIGIÃO	45
3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA	47
4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS	49
4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS	49
4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO	53
4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS	59
4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem	60
4.4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM	62
4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA	75
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	91
6.4.1.	Rendimento Social de Inserção.....	91
6.4.2.	Prestação Social para a inclusão.....	92
6.4.3.	Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa.....	93
6.4.4.	Subsídio de Doença.....	94
6.4.5.	Pensionistas.....	95
6.5.	SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL	97
7.	CRIMINALIDADE: VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	99
7.1.	CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE	99
7.2.	VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	101
7.2.1.	Características das vítimas.....	103
7.2.2.	Características do/a agressor/a.....	104
7.3.	ESTRUTURAS/ RESPOSTAS DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	105
8.	PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO	106
8.1.	HÁBITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL (TRABALHO/ESTUDO) E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR	106
8.2.	SEGURANÇA NA VIA PÚBLICA E SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA OU CONFLITO NO LOCAL DE TRABALHO	109
8.3.	CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A DESIGUALDADE(S) DE GÉNERO	117
8.4.	CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+	122
9.	CARATERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR	125
9.1.	EDUCAÇÃO	125

9.2. SAÚDE	126
9.3. CULTURA	126
9.4. DESPORTO	127
9.6. ORGANIZAÇÕES SOCIAIS LOCAIS	128
9.7. EMPRESAS	128
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE INTERNA	132
10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG	132
11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	133
12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES DA AUTARQUIA	134
13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO	138
LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL	139
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS	140
ANEXOS.....	142
Anexo I -FICHA DE CARATERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG	142
ANEXO II - LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL	144
ANEXO III - PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO	150
ANEXO IV - PROTOCOLO PARA UMA ESTRATÉGIA DE COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO	151
ANEXO V – DESPACHO DA NOMEAÇÃO DOS/AS CONSELHEIROS/AS LOCAIS	152
ANEXO VI – FOLHETO DO MUNICÍPIO DA NAZARÉ COM RECOMENDAÇÕES PARA UMA LINGUAGEM INCLUSIVA	153
ÍNDICE DE MAPAS	154
ÍNDICE DE FIGURAS	154
ÍNDICE DE QUADROS	157
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	160
SITES	161

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Município da Nazaré 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: nomeadamente: educação, saúde, desporto, cultura e acesso ao trabalho digno e com direitos, 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 Nazaré.

Para realizar esta tarefa de promoção de igualdade entre mulheres e homens torna-se 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 Nazaré, 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/Transgénero, Queer, Intersexo, Assexual e +).

Assim, a estratégia principal pressupõe a eliminação dos estereótipos, através das medidas concretas presentes nos quatro 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); e

- Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos (PAPCTSH).

- **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 os 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 todas as pessoas, 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%.

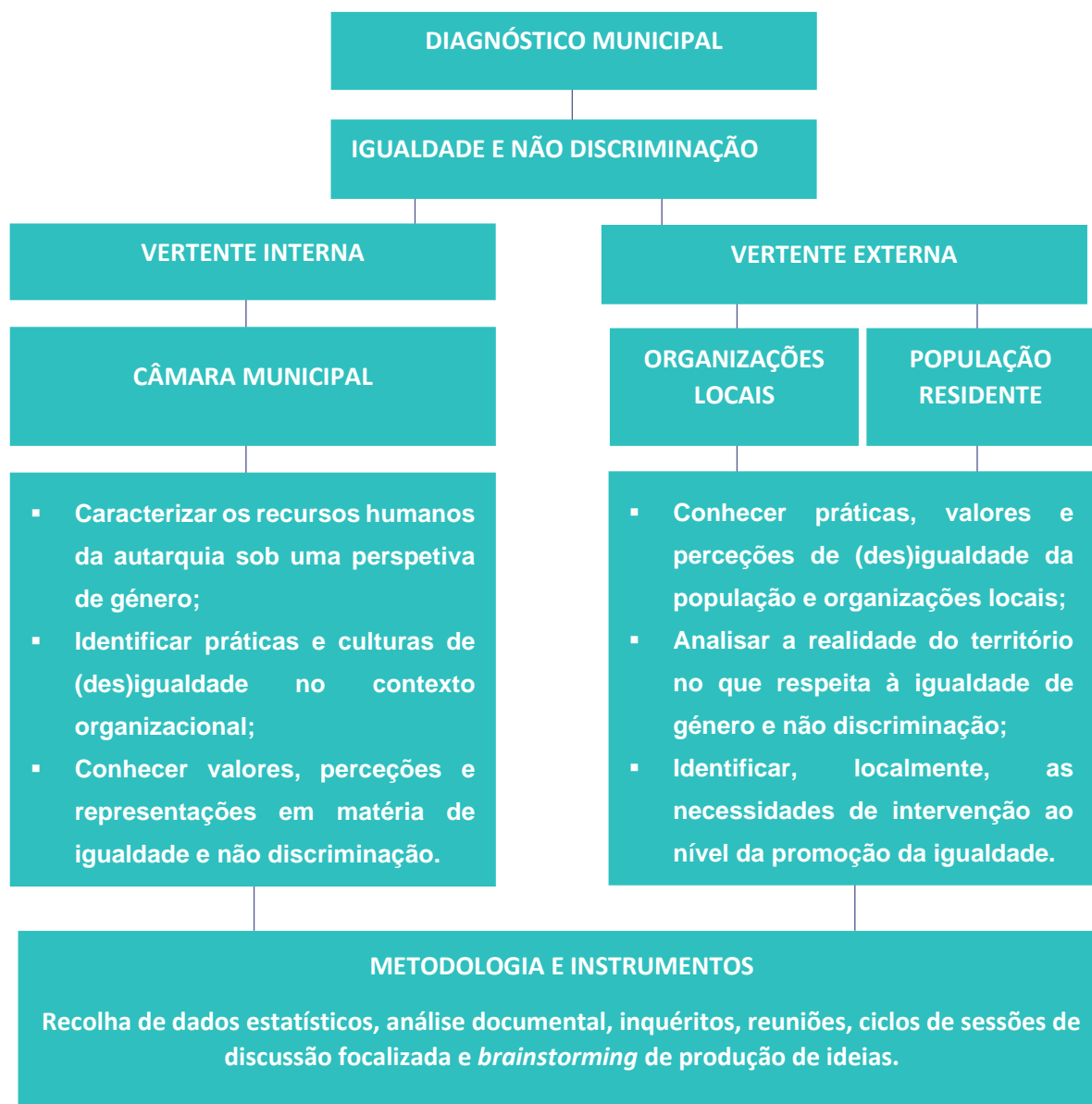
16. Paz, justiça e instituições eficazes

- 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.



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

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

- A recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, Pordata, entre outras plataformas);
- Reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada para envolvimento dos/as técnicos/as municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação;
- Execução de uma atividade de *brainstorming* para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES 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

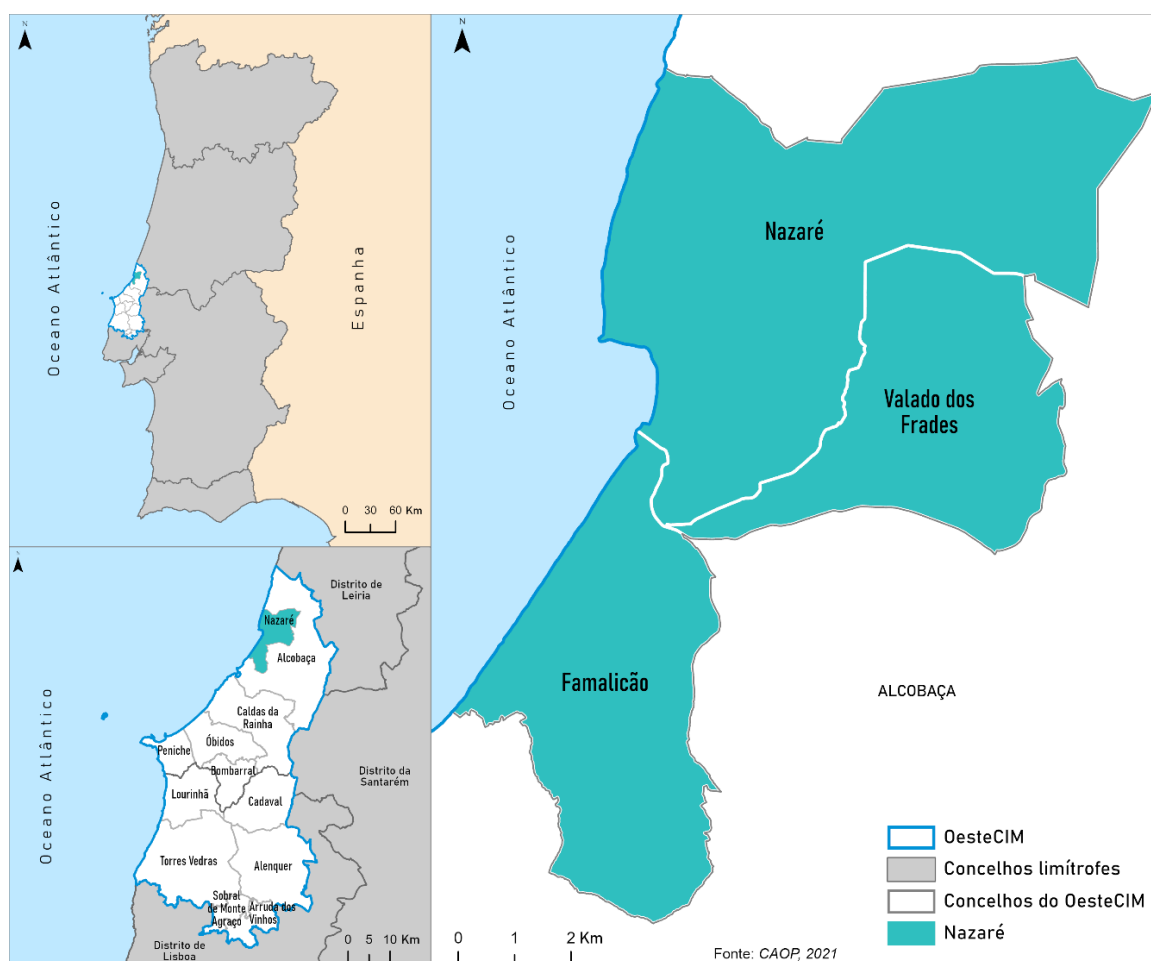
2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município da Nazaré (distrito de Leiria) encontra-se delimitado a norte, leste e a sul pelo município de Alcobaça e confina a oeste com o Oceano Atlântico. 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.

Nazaré é constituído por uma área territorial de 82,4 km², correspondendo a 3,7% da área da OesteCIM.

O município é composto por 3 freguesias: Famalicão, Nazaré e Valado dos Frades (**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 (46,7%), seguindo-se o transporte a pé (23,3%). O automóvel ligeiro de passageiros, como passageiro e o autocarro também registaram valores significativos (15,9% e 9,8%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o comboio e outros (0,1% e 0,2%). A OesteCIM, a região Centro e Portugal seguem as mesmas tendências.

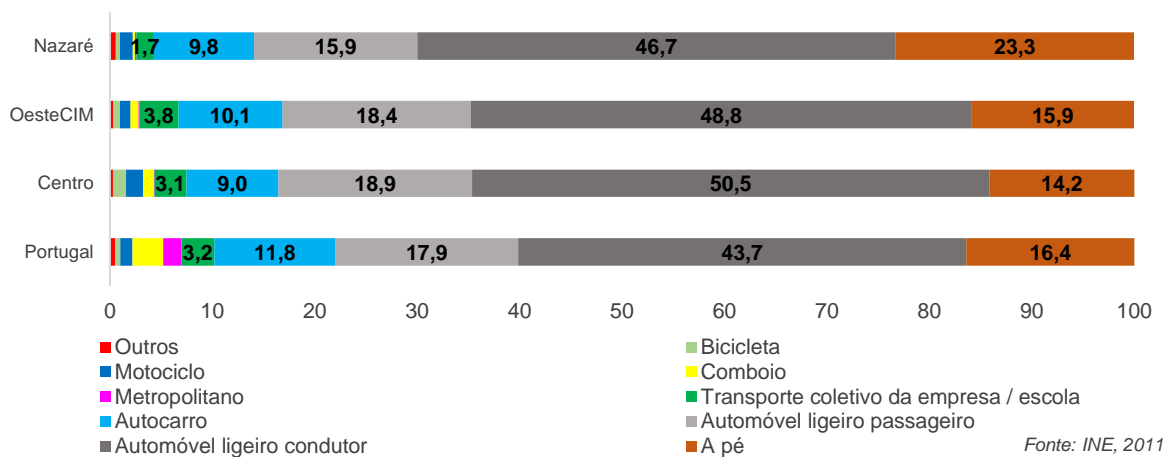
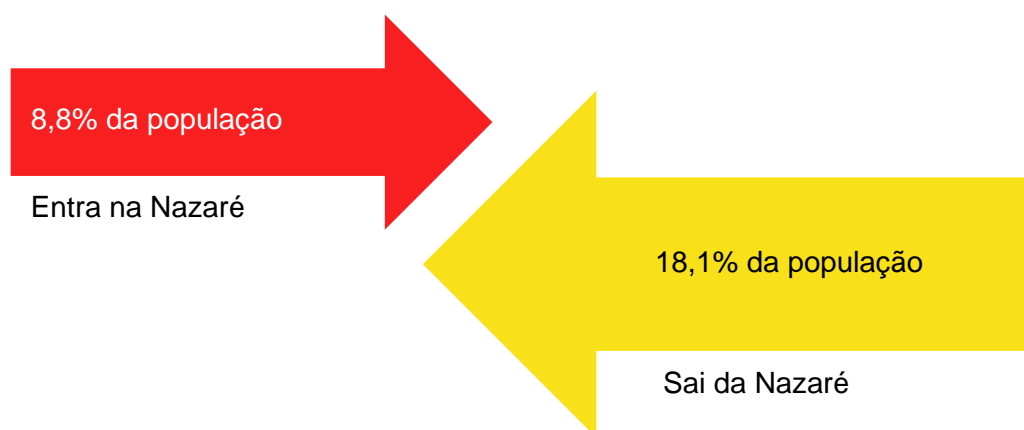


Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saía do município (8,8%) foi superior à proporção da população que entrava (18,1%) – **Figura 3**.



Fonte: INE, 2011

Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai da Nazaré (%)

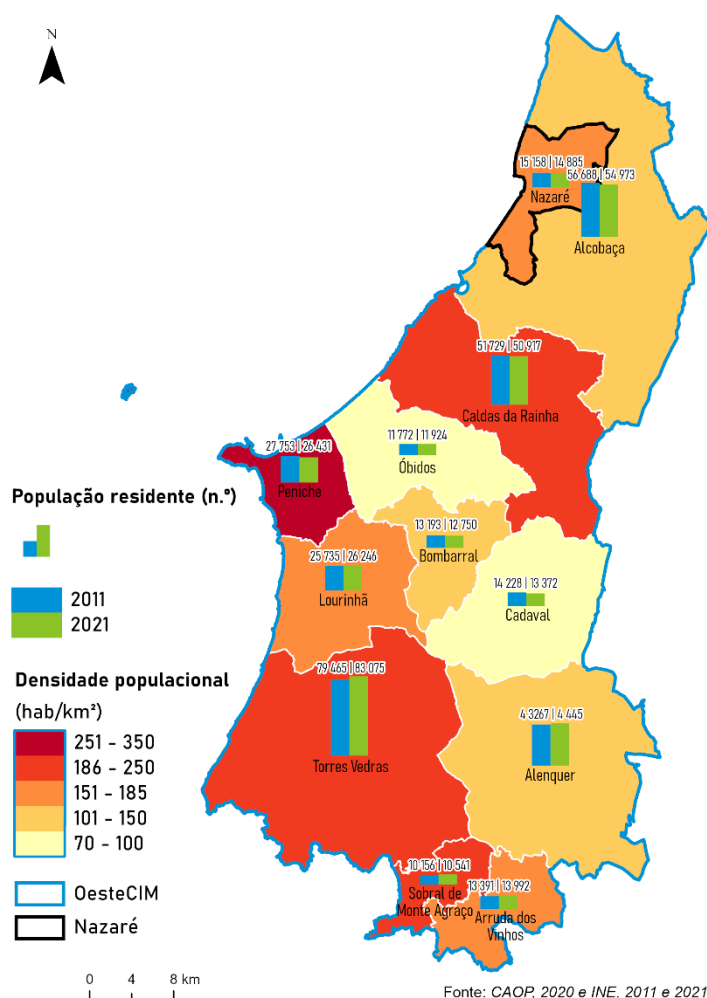
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

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

Em 2021, residiam 14 885 pessoas no município de Nazaré, menos 273 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional de Nazaré (180,9 hab./km²) é uma das mais elevadas em relação aos municípios que compõem a OesteCIM.

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

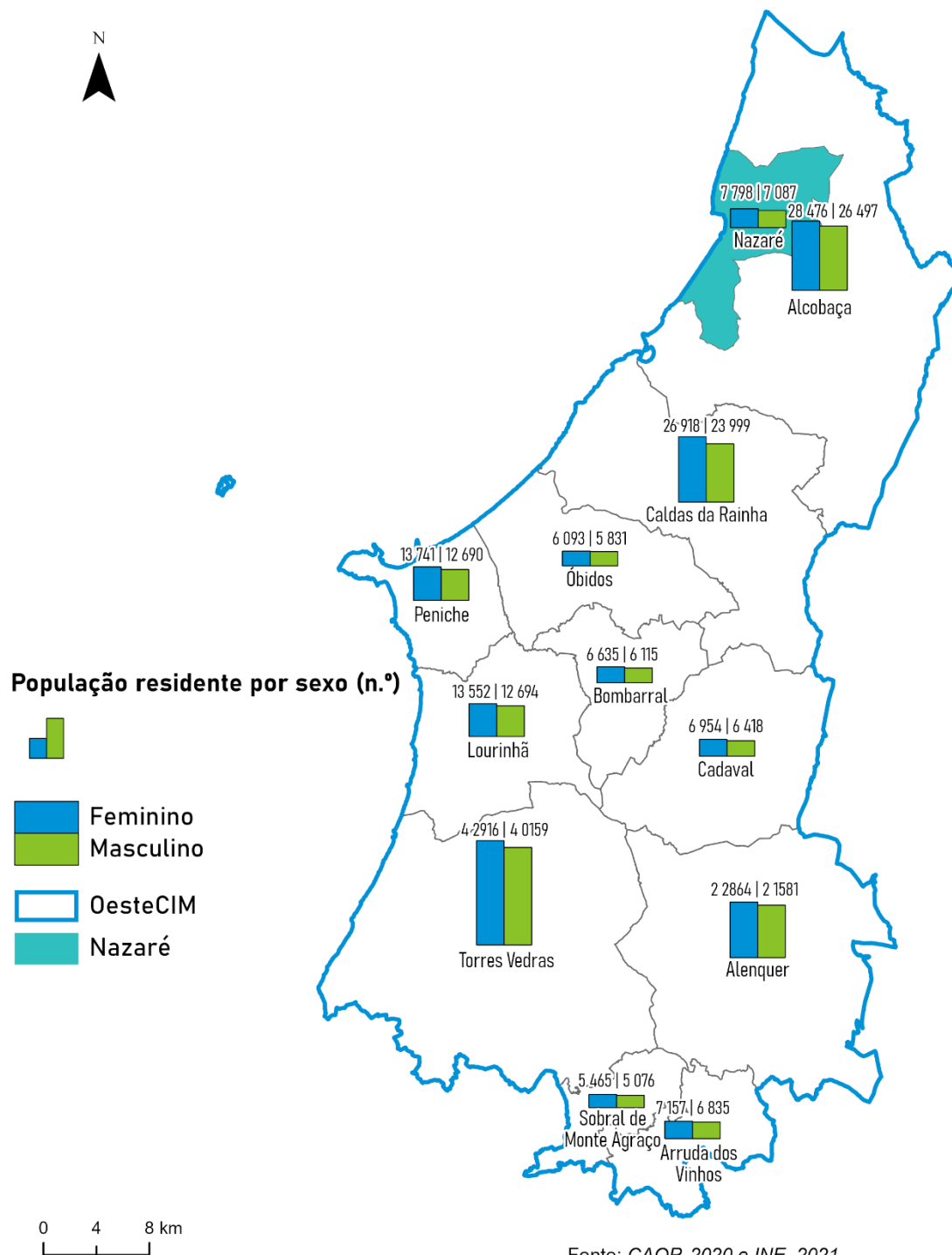


³ Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência 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 7 087 homens e 7 798 mulheres no município da Nazaré (**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 10 aos 14, dos 20 aos 24 e dos 45 aos 49 anos. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 75 e 79 anos (428), face ao número de homens na mesma faixa etária (245).

Esta análise demonstra ainda que a base da pirâmide é ligeiramente mais larga do que a camada do topo, no entanto apresenta um número reduzido de jovens (0-19 anos) em comparação com a população em idade ativa. Por outro lado, importante ressaltar a elevada proporção da população entre os 35 e os 74 anos, o que significa que o município poderá estar em entrar numa fase de predomínio de idades mais velhas. Por isso, o território da Nazaré é composto por uma população mais envelhecida, justificada pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino.

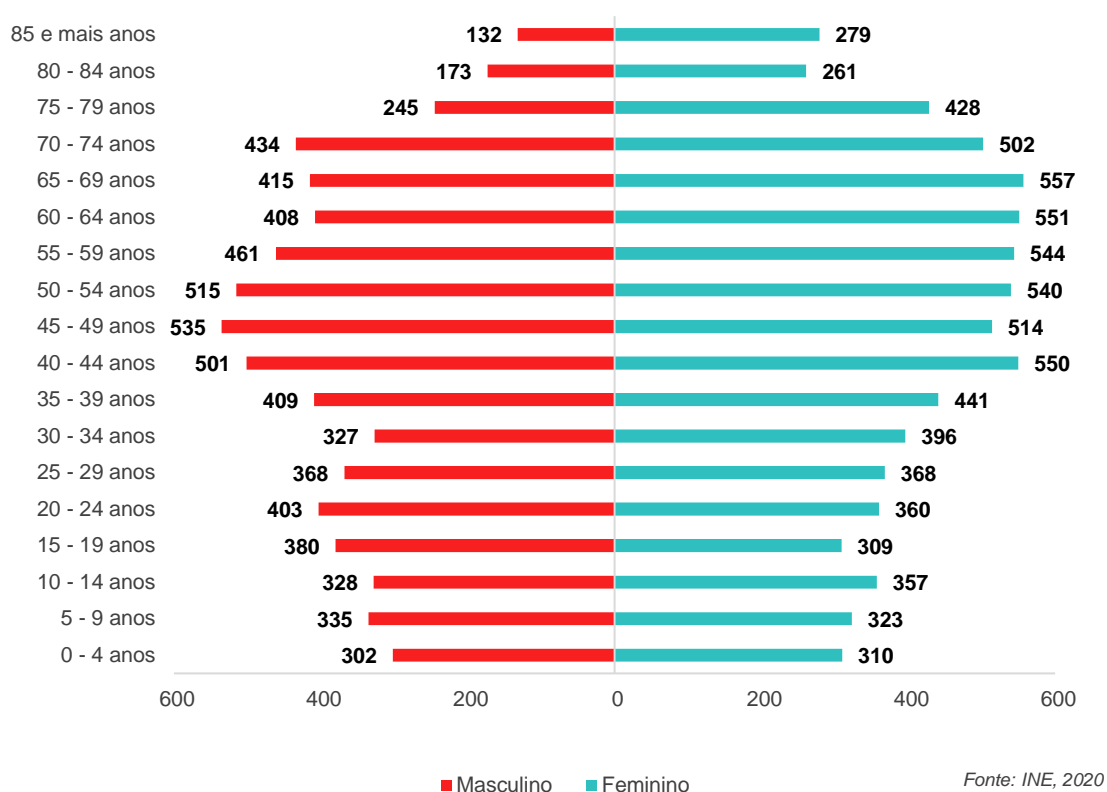
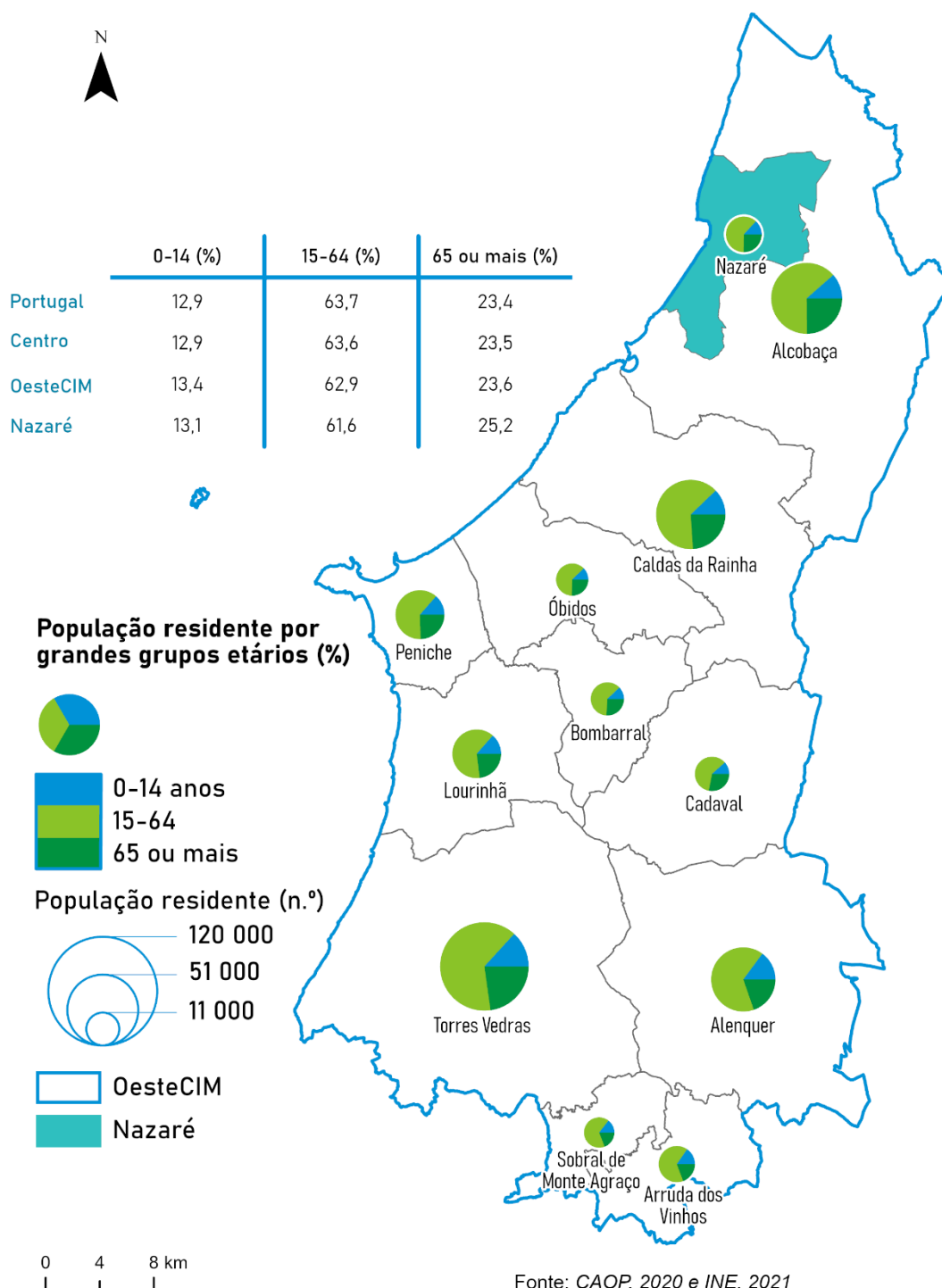


Figura 4. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁵ (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município da Nazaré registou 61,6% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 25,2% com 65 e mais anos e 13,1% 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 (%)

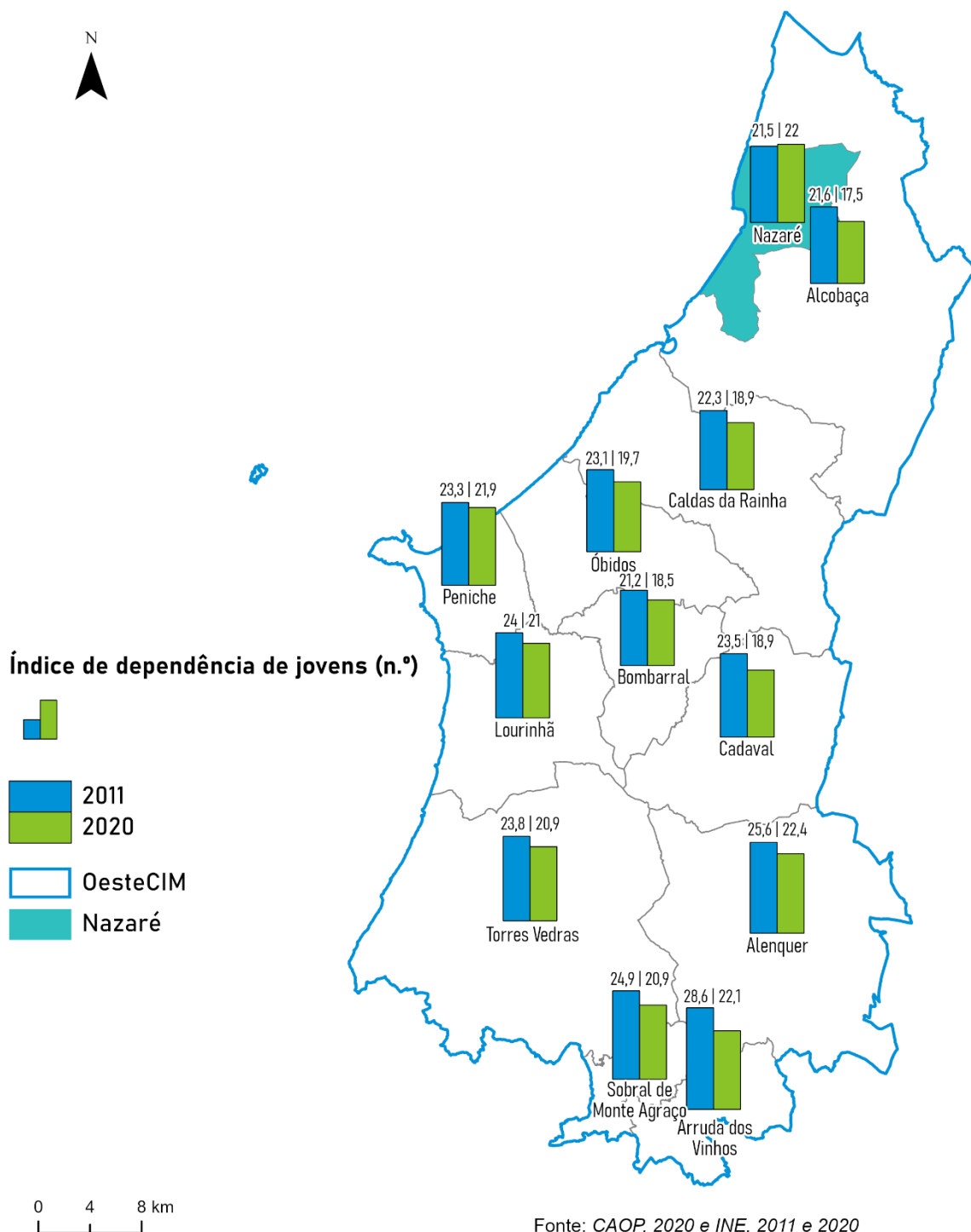


No que concerne ao índice de dependência de jovens⁶, em 2020, o município da Nazaré fixou-se nos 22, valor ligeiramente superior ao registado em 2011 (21,5). Assim, em 2020, por cada 100

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

peças com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 22 com idade até aos 14 anos, e, em 2011, existiam 21,5 (**Mapa 5**). Comparativamente com os restantes municípios da OesteCIM, Nazaré é o terceiro município com o índice mais alto em 2020.

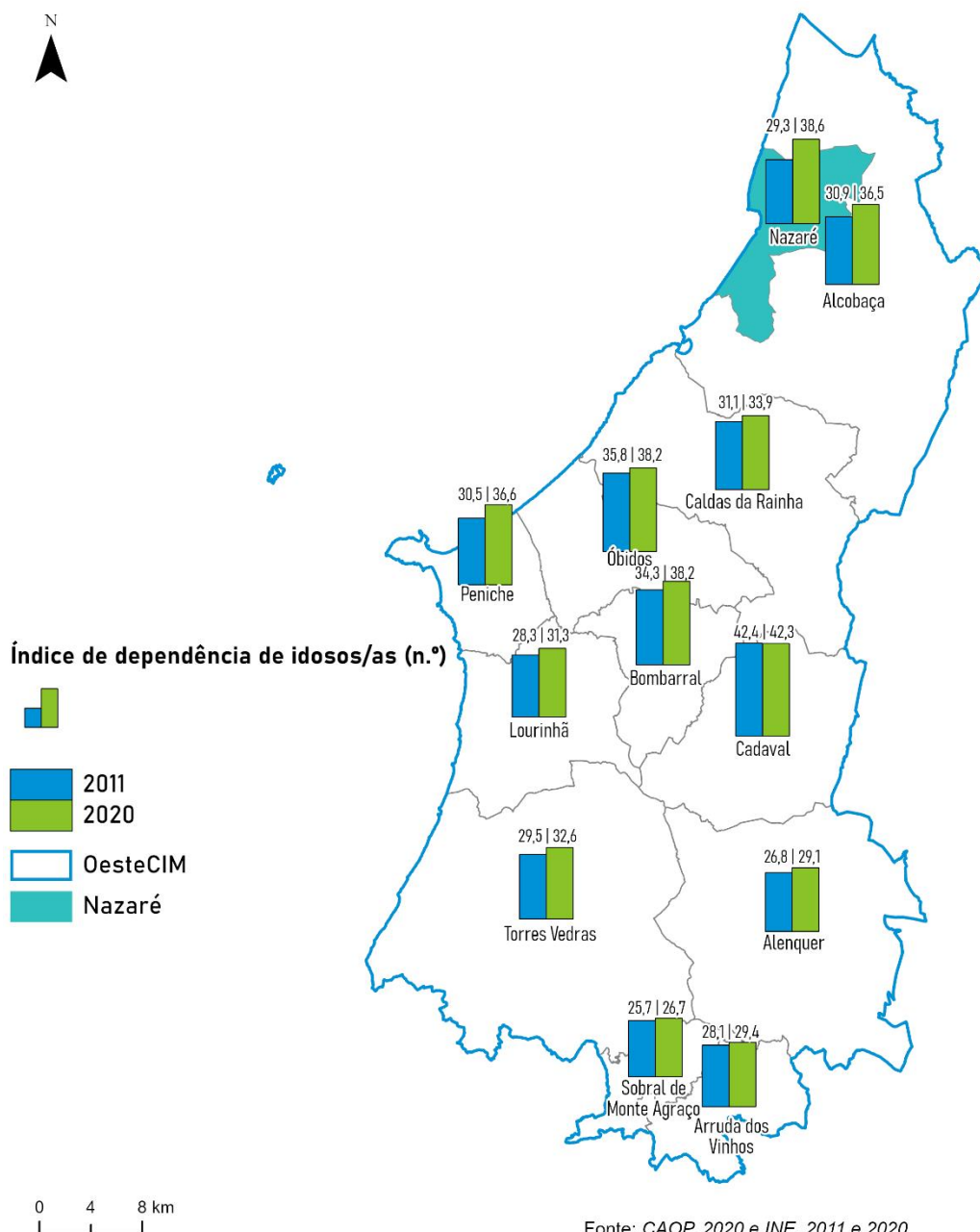
Mapa 5. Índice de dependência de jovens (n.º)



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, Nazaré registava 38,6 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 (9,3), tal como a maioria dos municípios do OesteCIM.

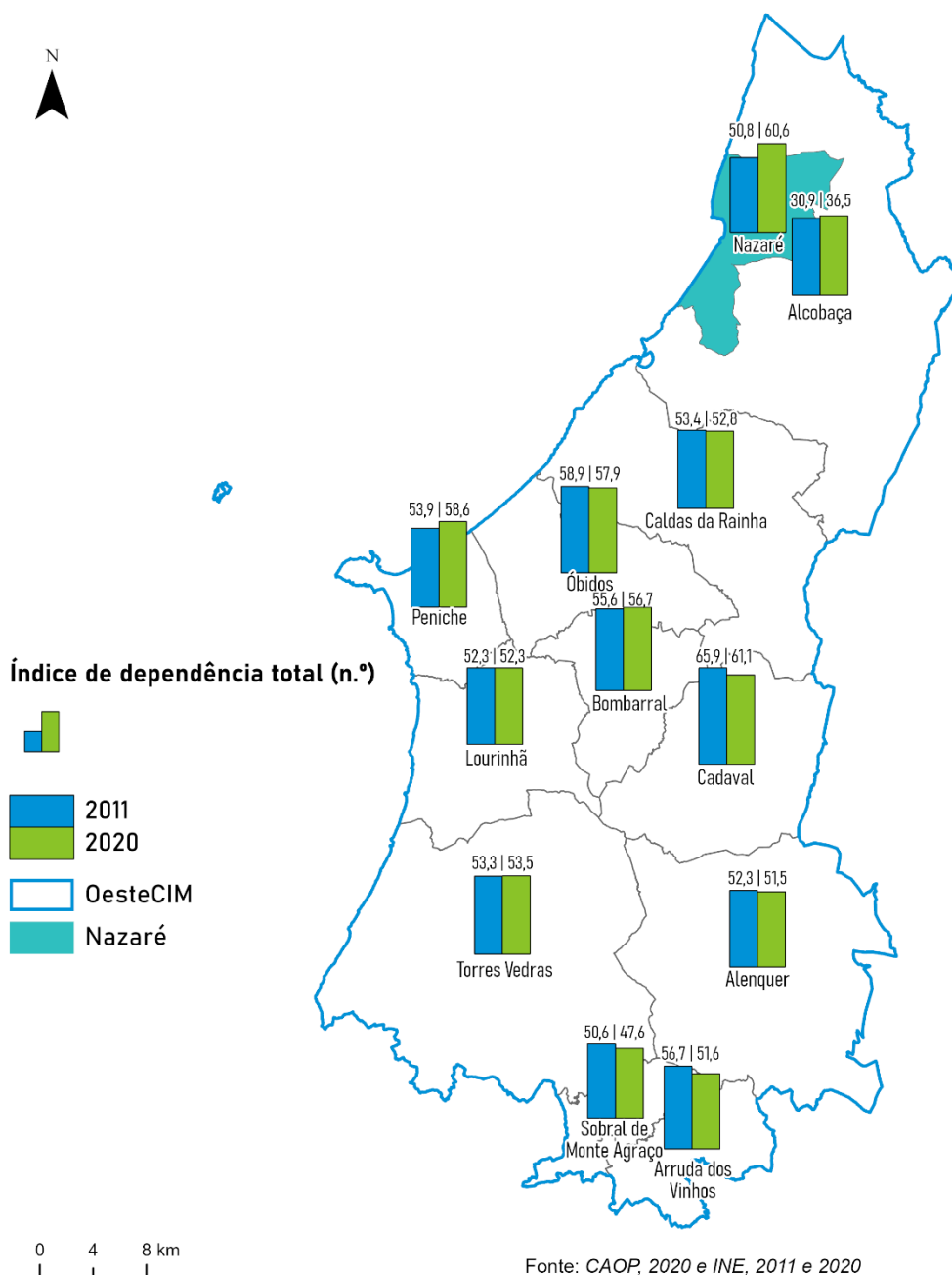
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os (n.º)



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 Nazaré, no ano de 2020, fixou-se nas 60,6 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 aumentou (9,8), tal como se verificou em metade dos concelhos da OesteCIM. Nazaré é o segundo município do OesteCIM que apresenta o maior índice de dependência total.

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 (141 nados-vivos). Analisando os dados por sexo, ao longo deste período, não existiu predominância de sexos entre os nados-vivo.

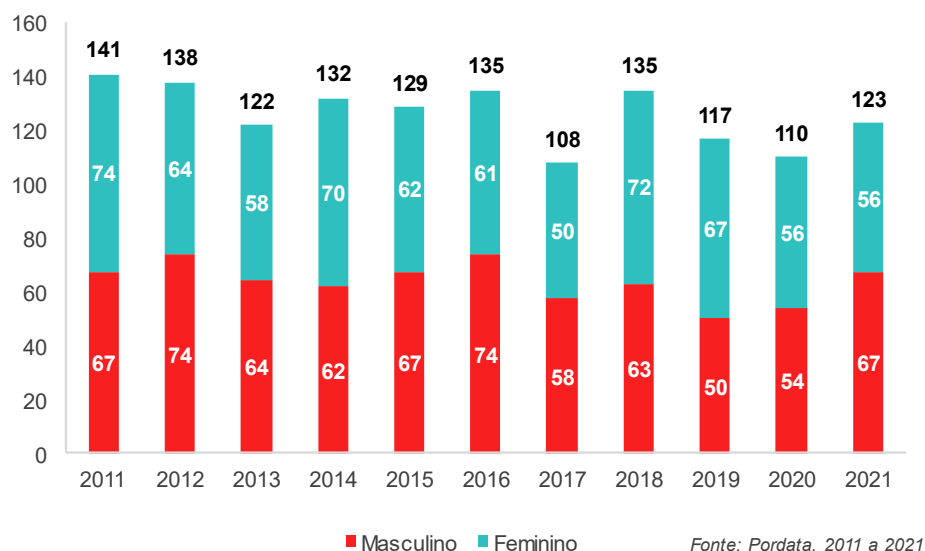


Figura 5. Nados-vivos, por sexo (n.º)

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

O município da Nazaré registou um saldo natural sempre negativo entre 2011 e 2021, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nados-vivos. Esta discrepância atingiu um número máximo de -93 pessoas em 2021, com 123 nados-vivos e 216 óbitos.

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.

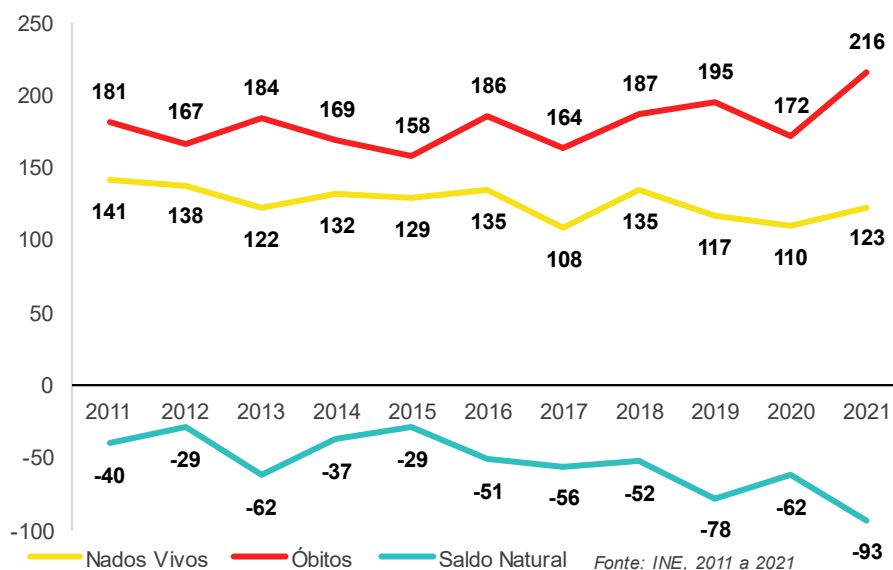


Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

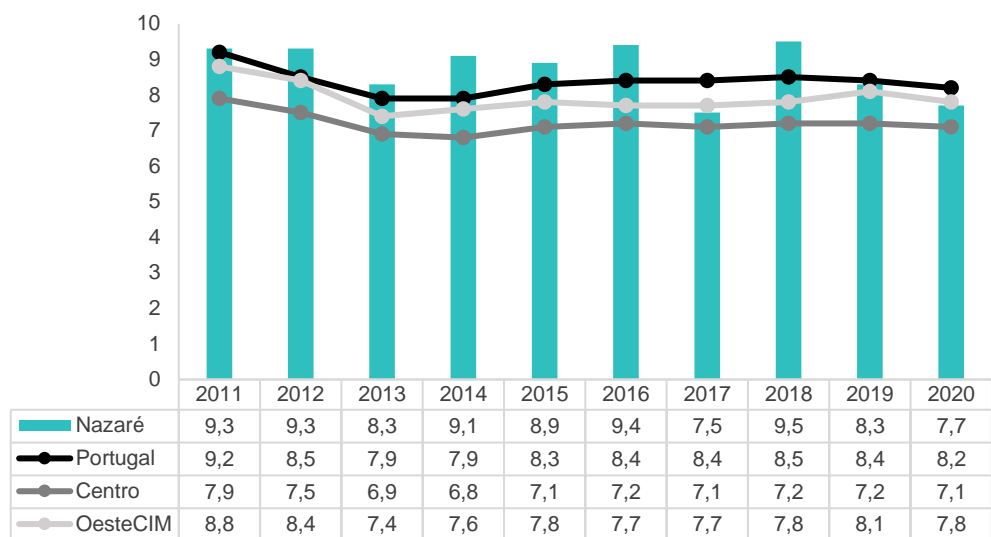
A evolução da taxa bruta de natalidade¹² e da taxa bruta de mortalidade¹³ encontram-se representadas nas **Figuras 7 e 8**.

Em 2020, a taxa bruta de natalidade do município da Nazaré situou-se em 7,7 ‰, ou seja, foram contabilizados 7,7 nascimentos por cada mil habitantes. Este valor é mais alto que as taxas registadas na OesteCIM e em Portugal – 7,8 ‰ e 8,2 ‰, respetivamente. Porém é mais baixo do que registado na região centro 7,1 ‰. De referir que, em 2017, atingiu o valor mais baixo (7,5%) no período em análise.

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.

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).

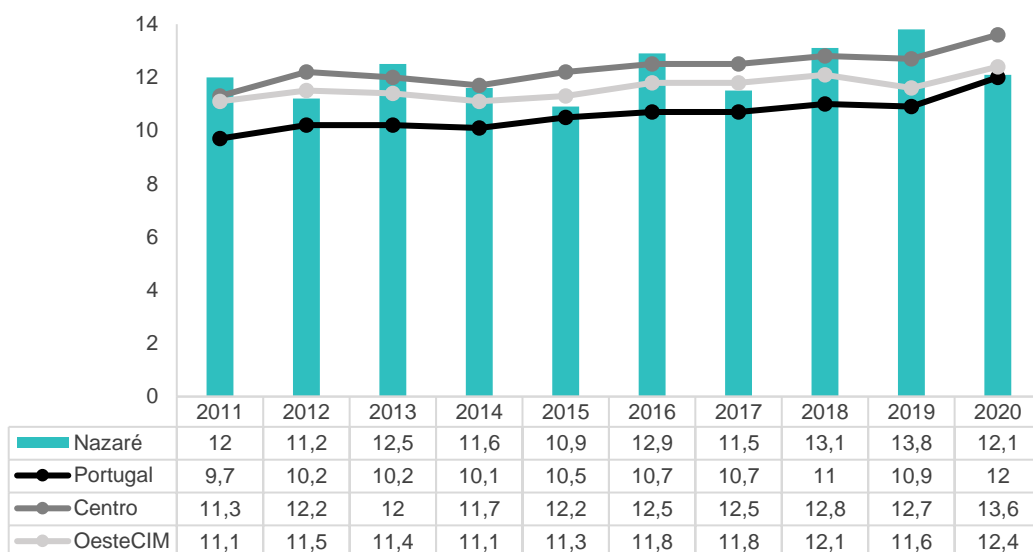
¹³ Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10³) habitantes).



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 7. Taxa bruta de natalidade (‰)

No que refere à taxa bruta de mortalidade, em 2020, no município da Nazaré, esta fixou-se em 12,1‰, o que significa que foram contabilizados 12,1 óbitos por cada mil habitantes. Em relação à OesteCIM (12,4‰) e à região Centro (13,6‰), o valor registado no município é inferior, mas é ligeiramente superior ao território nacional.



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 da Nazaré, a taxa foi sempre negativa, situando-se nos -0,4% em 2020. O valor registado foi inferior em relação à região Centro (-0,7%) e ao OesteCIM (-0,5%) e igual ao território nacional (-0,4%).

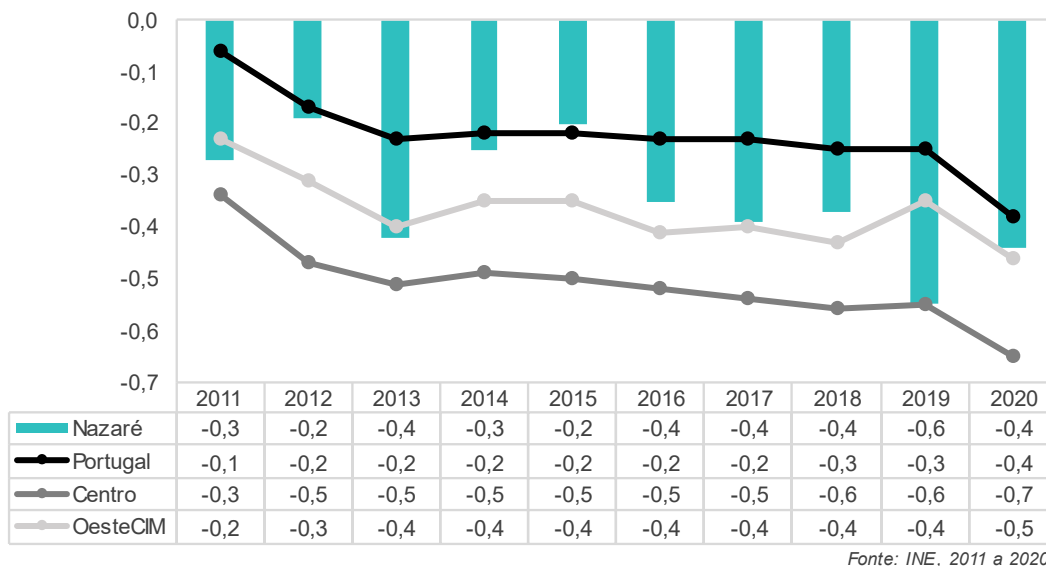
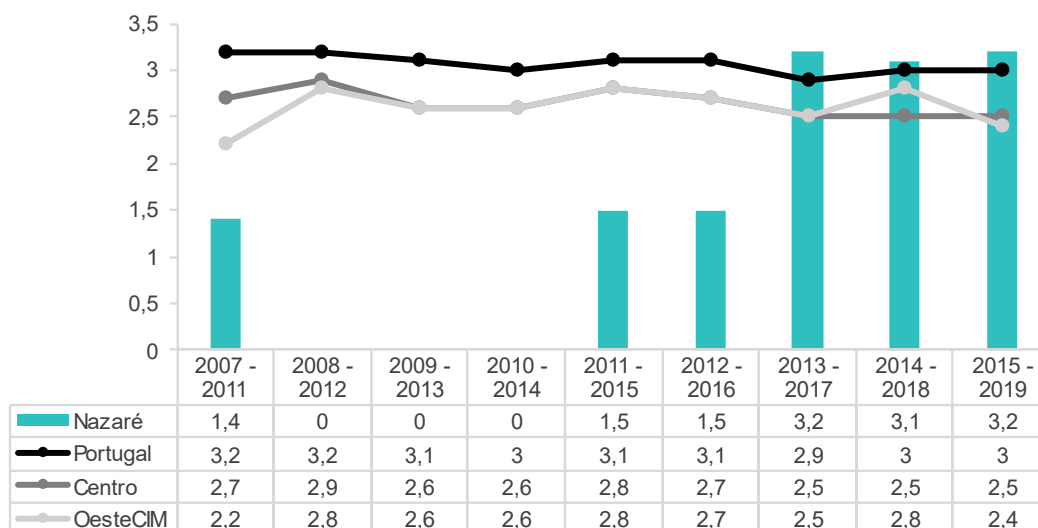


Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil¹⁵, entre 2015 e 2019, no município da Nazaré, fixou-se nos 3,2‰, o que significa que foram registados 3,2 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por 1000 nados-vivos (**Figura 10**). Este valor foi superior à taxa da OesteCIM, da região Centro e do território nacional (2,4‰, 2,5‰, e 3‰, respetivamente).

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).

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)



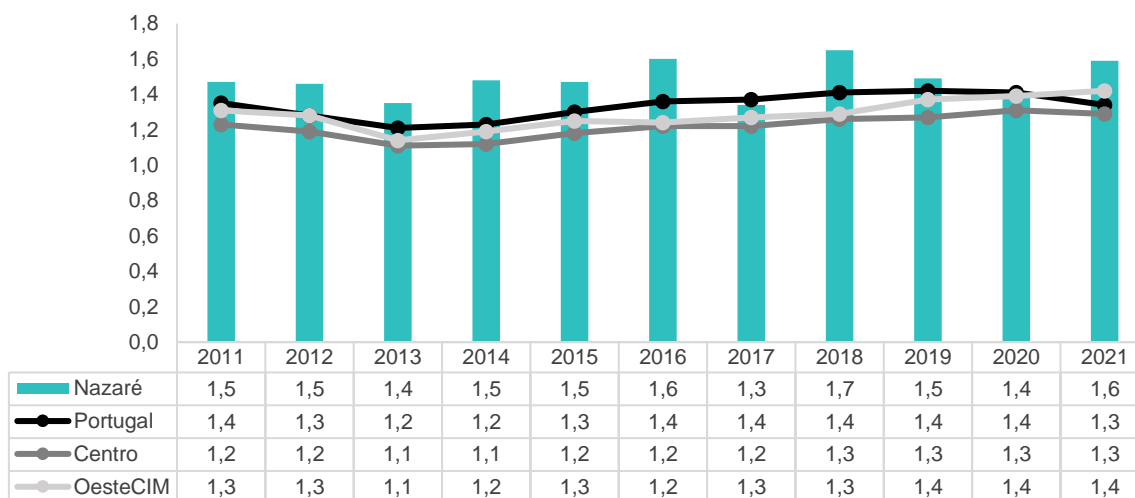
Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

Figura 10. Taxa quinzenal de mortalidade infantil (%)

3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A Figura 11 representa o índice sintético de fecundidade. Em 2021, no município da Nazaré o índice sintético de fecundidade fixou-se nos 1,6. Este valor foi superior comparativamente às unidades geográficas de referência. O índice foi variando ao longo do tempo, atingindo um número máximo em 2018 (1,7) e o mínimo em 2017 (1,3). De referir que, no período em análise, à exceção dos anos 2017 e 2020, o índice sintético de fecundidade foi sempre superior no município em relação às restantes unidades geográficas em análise.

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



Fonte: Pordata, 2011 a 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, verificou-se um maior número de descendentes nas mães que pertencem aos grupos etários dos 30-34 anos e 35- 39 anos (ambos com 26,8%) e nos pais com idades compreendidas entre os 35 e os 39 anos (30,1%).

A nível evolutivo, verifica-se uma tendência generalizada para o aumento da idade para ter filhos/as: no sexo masculino mais visível na faixa etária dos 35 aos 39 anos (9,5 p.p.) e dos 40 aos 44 anos (6,5 p.p.). Nos grupos etários mais jovens notou-se uma diminuição do número de nascimentos entre 2011 e 2021, verificando-se o maior decréscimo na faixa etária dos 30 aos 34 anos (9,6 p.p.). Relativamente ao sexo feminino, registou-se maior tendência para ter filhos principalmente nos grupos etários dos 35 aos 39 anos (10,5 p.p.) e dos 40 aos 44 anos (7,5 p.p.). A maior quebra foi registada no grupo etário dos 25 aos 29 anos (-8,0 p.p.).

Grupo etário	Grupo etário da Mãe (%)				Grupo etário do Pai (%)			
	2011	2015	2021	Variação (2021-2011)	2011	2015	2021	Variação (2021-2011)
10 - 14 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	1,6	0,8	-0,6
15 - 19 anos	5,0	2,3	1,6	-3,3				
20 - 24 anos	12,1	11,6	14,6	2,6	10,6	4,7	4,9	-5,8
25 - 29 anos	28,4	21,7	20,3	-8,0	24,8	14,7	22,0	-2,9
30 - 34 anos	34,0	30,2	26,8	-7,2	29,1	31,0	19,5	-9,6
35 - 39 anos	16,3	24,8	26,8	10,5	20,6	28,7	30,1	9,5
40 - 44 anos	4,3	9,3	9,8	5,5	11,3	14,7	17,9	6,5
45 - 49 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	3,3	3,3
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,8	0,8	0,1
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	-0,7
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,8	0,8	0,1
Total (N.º)	141	129	123	-18	141	129	123	-18

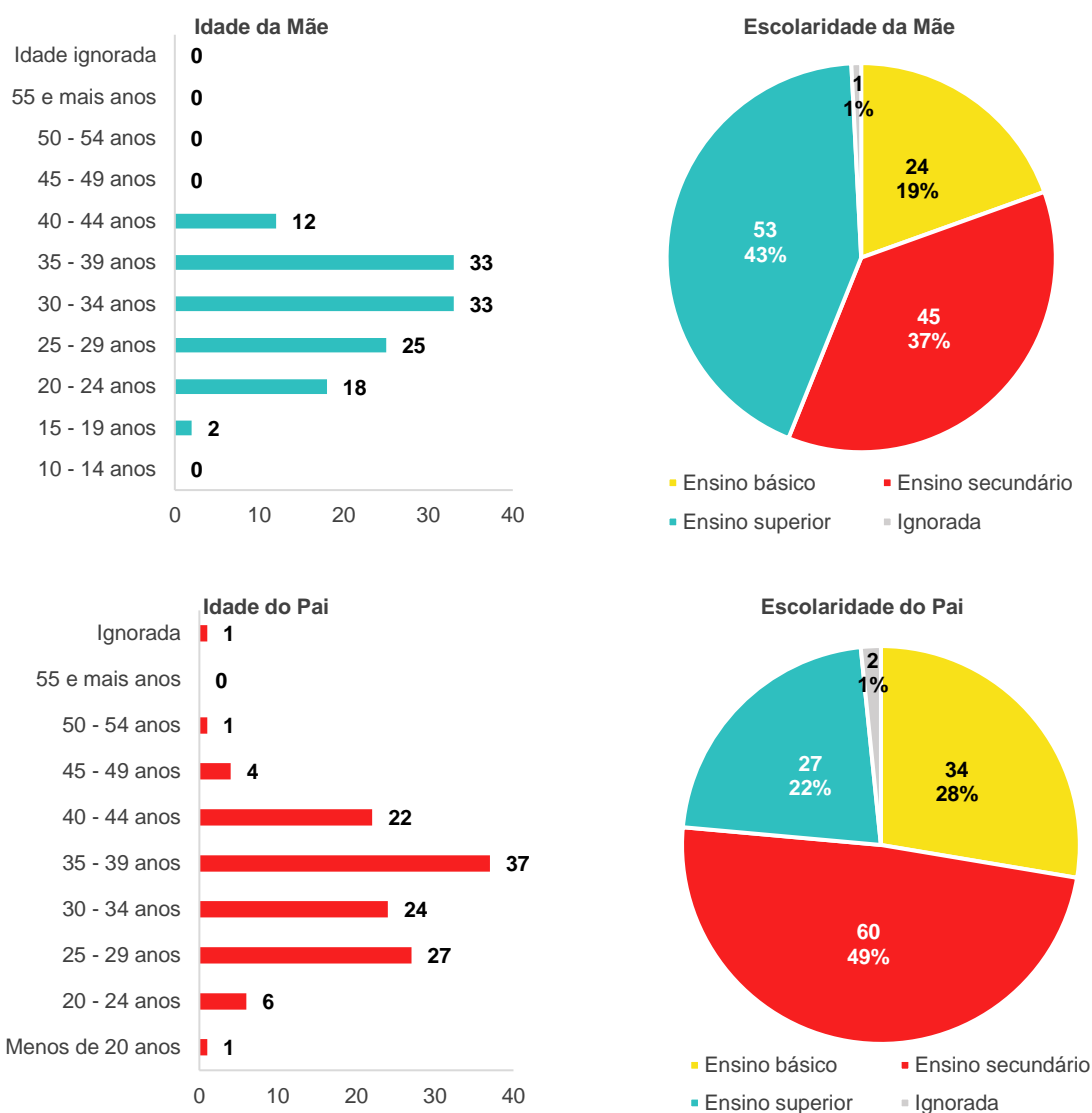
Fonte: INE, 2011, 2015 e 2021

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 66 mães (33 mães em ambos). Quanto ao sexo masculino, destacam-se os pais que pertencem aos grupos etários dos 35-39 anos, totalizando 37 pais. De realçar que, enquanto não foram registadas mães com idade superior a 45 anos, contabilizaram-se 5 pais nesse grupo etário. Outra particularidade é o número de progenitores menores de 20 anos: 1 pais e 2 mães.

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que, em ambos, a maioria tem, pelo menos, o ensino secundário concluído (80% e 71%, respetivamente). No caso da escolaridade da mãe, as percentagens das que concluíram o ensino superior (43%) é maior do que as com o ensino básico (19%). Já no caso da escolaridade do pai a situação inverte-se, 28% concluíram o ensino básico e 22% o ensino superior.



Fonte: INE, 2021

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

A oscilação da natalidade implicou uma flutuação do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (**Figura 13**) no período em análise. Em 2020, foram registadas/os 241 beneficiárias/os, mais 14 face ao número de 2014. O ano de 2015 foi o que contabilizou o valor mais elevado (275) e o de 2019 registou o mais baixo (216). Analisando a distribuição, por sexo, das pessoas com licença parental inicial, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior aos beneficiários.

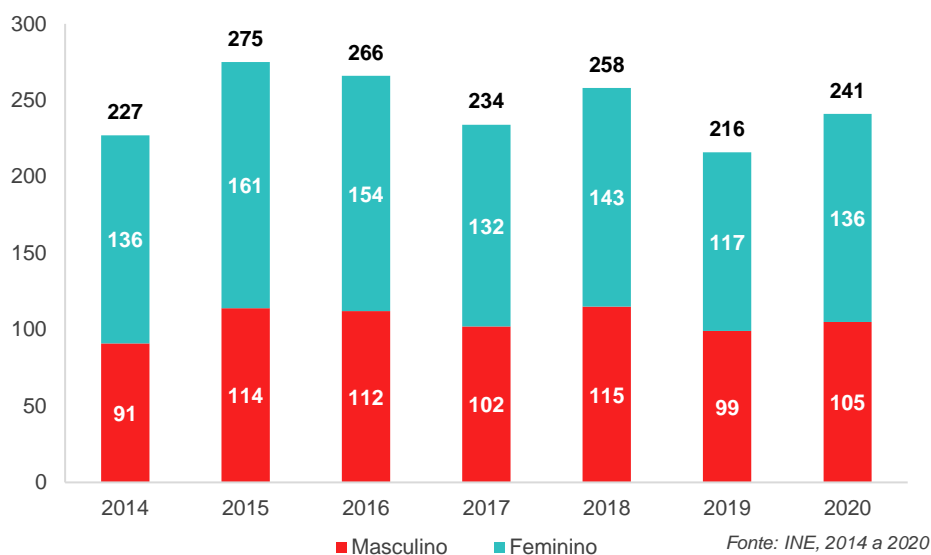


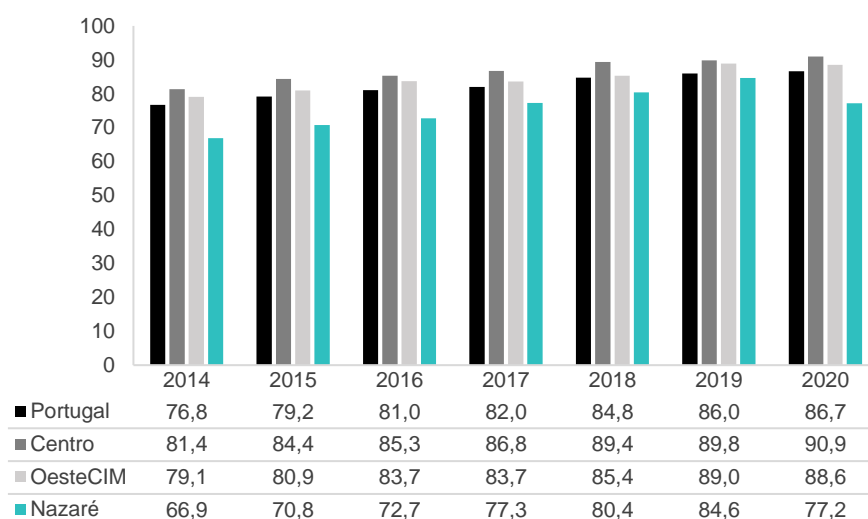
Figura 13. Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)

Na **Figura 14**, apresenta-se a relação de masculinidade¹⁷ das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, no município da Nazaré, a relação de masculinidade fixou-se nos 77,2% homens por cada 100 mulheres. De salientar que, o valor registado no município foi mais baixo que registado do que na região centro, no OesteCIM e em Portugal (90,9%, 88,6% e 86,7%, respetivamente)

De realçar que, em 2019, contabilizou-se um número máximo de homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres (84,6% na Nazaré e 89,0% no OesteCIM). Em Portugal e na região Centro tal só aconteceu em 2020.

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>

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

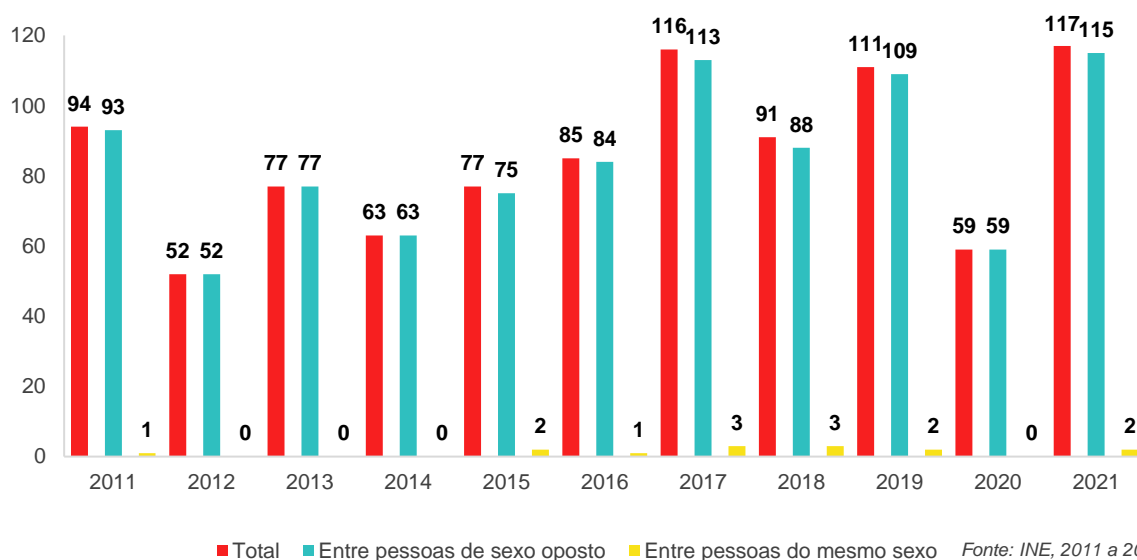


Fonte: INE, 2014 a 2020

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

3.4. MATRIMÓNIO

Como se pode constatar através da **Figura 15**, o número de casamentos tem sofrido uma oscilação desde 2011. O ano de 2021 foi o que registou o maior número de casamentos (117) e 2020 foi o que registou o menor número (59). A celebração de casamentos entre pessoas do mesmo sexo tem sido residual, sendo que entre os anos 2012 e 2014 e em 2020, não foram celebrados nenhum casamento entre pessoas do mesmo sexo.



Fonte: INE, 2011 a 2021

Figura 15. Casamentos (n.º)

Na **Figura 16**, encontra-se o número de divórcios registados no município da Nazaré entre 2011 e 2020. Durante este período observam-se várias oscilações, salientando-se o ano de 2011, no qual se registou o maior número de divórcio (41) e o ano de 2017, com o menor número (24). Em 2020, o município registou 31 divórcios.

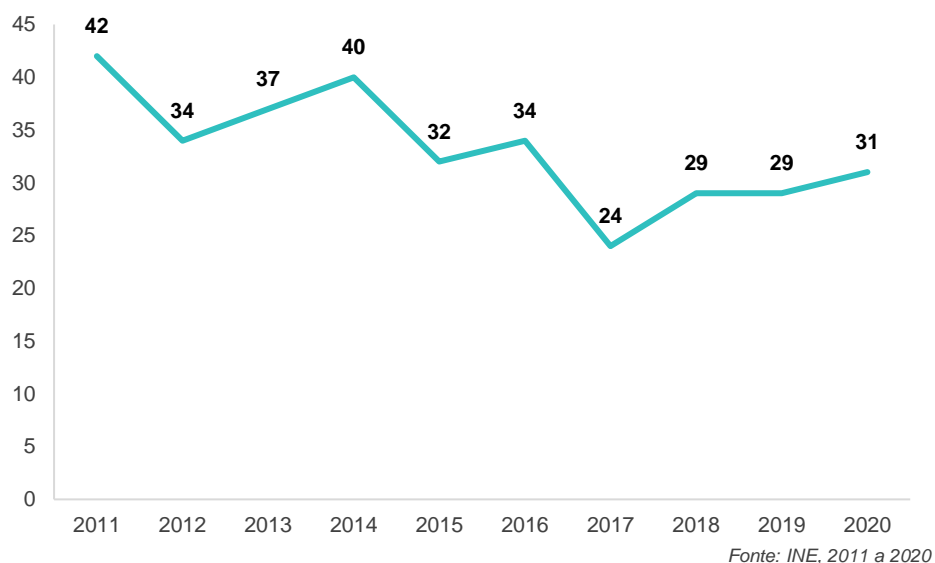


Figura 16. Divórcios (n.º)

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, na Nazaré, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (36,3%) e de 1 pessoa (25,2%), valores que aumentaram face a 2011. Quanto à dimensão dos restantes agregados domésticos privados, registou-se um decréscimo de 2011 para 2021. Nas unidades geográficas de referência, foram observadas as mesmas tendências.

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
Nazaré	21,9	25,7	33,1	36,1	23,6	20,3	16,9	13,6	4,5	4,3

Fonte: INE, 2011 e 2021

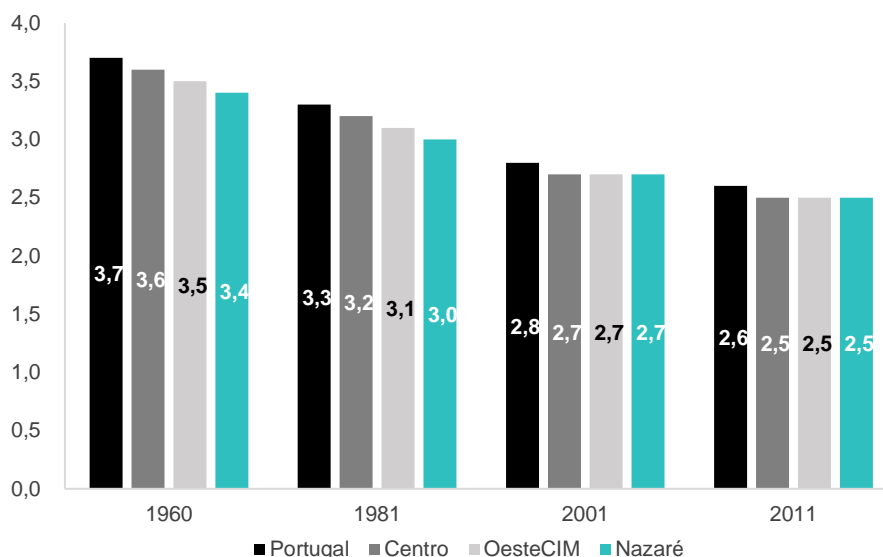
Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)

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

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

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 2,5 um valor semelhante ao registado na região centro e na OesteCIM e inferior no território nacional (2,6). No entanto, comparando com os dados registados em 1960, verifica-se uma diminuição da dimensão média das famílias clássicas, em todas as unidades geográficas de referência, seguindo a mesma tendência em 1981, 2001 e 2011.



Fonte: Pordata, 1960, 1981, 2001 e 2011

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

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

A proporção de famílias unipessoais no município da Nazaré fixou-se nos 21,9% em 2011, valor superior 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 (+7,6 p.p. face a 1981), seguindo a tendência das unidades geográficas de referência. De realçar ainda que o peso das famílias unipessoais com mais de 65 anos foi de 11,7% em 2011, o que significa que mais de 50% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas. A OesteCIM (10,9%) e o território nacional (10,1%) registaram valores inferiores ao do município, mas a região centro contabilizou um valor superior (11,8%).

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
Nazaré	14,3	17,9	21,9	7,6	10,0	11,7	7,6	4,1

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.

Como se pode verificar, registou-se um aumento gradual do número de pessoas desde 2014 até 2020, com quebras no número de estrangeiros com estatuto legal de residente no ano de 2015 e no número da população estrangeira que solicitou estatuto de residente, em 2020. O aumento de 2014 para 2020 foi de 487 pessoas com estatuto legal de residente e de 150 pessoas no caso da população estrangeira que solicitou estatuto de residente.

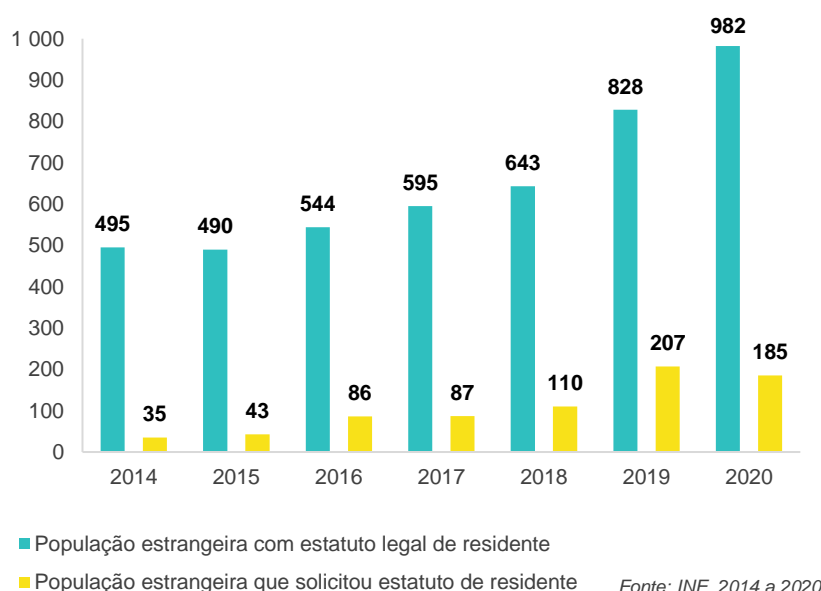


Figura 18. População estrangeira com estatuto legal de residente e população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)








Analisando os dados de 2011 e de 2021 por sexo, verifica-se que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo feminino é superior ao do sexo masculino. Em 2021, contabilizavam-se 384 homens e 442 mulheres de nacionalidade estrangeira a residir na Nazaré (**Quadro 4**), seguindo a tendência do território nacional e no centro. Pelo contrário, no OesteCIM prevalecem os residentes com nacionalidade estrangeira do sexo masculino.

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
Nazaré	253	442	214	384

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 205 residentes (20,9%) e britânica com 79 residentes (8%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade são a guineense com 2 residente (0,2%).

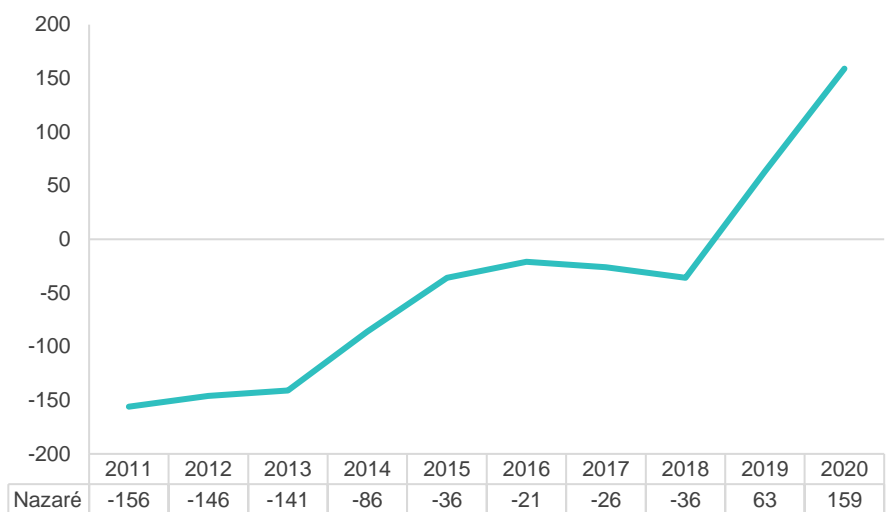
Brasil		205 residentes 20,9%
Reino Unido		79 residentes 8,0%
China		37 residentes 3,8%
Roménia		32 residentes 3,3%
Ucrânia		30 residentes 3,1%
São Tomé e Príncipe		27 residentes 2,7%
Moldávia		16 residentes 1,6%

Angola		14 residentes 1,4%
Cabo Verde		4 residentes 0,4%
Guine Bissau		2 residentes 0,2%
Outros países		536 residentes 54,6%

Fonte: INE, 2020

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

Como se pode observar através da Figura 19, o saldo migratório no município da Nazaré, em 2020, foi positivo, com 159 pessoas. Este número tem vindo a aumentar gradualmente, à exceção dos anos de 2017 e 2018. Tendo em conta a evolução entre 2011 e 2020, verifica-se que o saldo foi negativo até 2018, assinalando-se o ano de 2011 como o mais crítico (-156 pessoas).



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 19. Saldo migratório (n.º)

3.7. RELIGIÃO

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

Em 2011, Nazaré tinha 10 587 residentes com 15 e mais anos de idade da religião católica e 789 sem religião. As minorias religiosas eram a judaica (4 pessoas) e a muçulmana (10 pessoas). De referir que 1 263 pessoas não identificaram a sua religião.

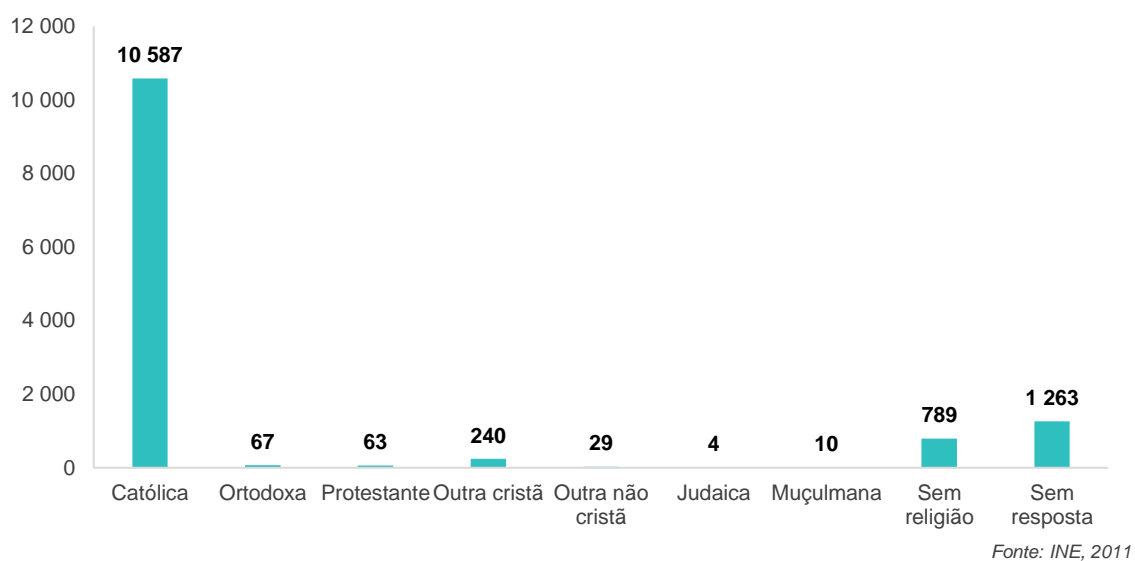


Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA

2.2. Mobilidade

- Meio de transporte mais utilizado **automóvel ligeiro como condutor (46,7%)**, em 2011;
- Número de pessoas que **sai (18,1%)** é superior às que **entram (8,8)**, em 2011.

3.1. População Residente

- **180,9 hab./km² densidade populacional e 15 158 população residente**, em 2021;
- **7 087 homens e 7 798 mulheres** em 2021;
- Números **reduzidos de jovens e a população mais envelhecida** de acordo com a pirâmide etária de 2020;
- **22 índice de dependência de jovens**, em 2020;
- **38,6 índice de dependência de idosas/os**, em 2020;
- **60,6 índice de dependência total**, em 2020.

3.2. Natalidade, mortalidade e crescimento natural

- **Saldo natural** negativo desde 2011 e **-93**, em 2021;
- **Taxa bruta de natalidade 7,7‰** em 2020, **diminuição de 1,6‰, p.p. mil** (pontos por mil), entre 2011 e 2020;
- **Taxa bruta de mortalidade 12,1‰** em 2020, **diminuição de 0,1‰, p.p. mil** (pontos por mil), entre 2011 e 2020;
- **Taxa de crescimento natural -0,4%**, em 2020; negativa desde 2011;
- **Taxa quinquenal de mortalidade infantil 3,2‰** em 2019.

3.3. Fecundidade e parentalidade

- **Índice sintético de fecundidade 1,6** pessoas, em 2021. A **reposição das gerações está comprometida**, pois o valor médio para a renovação é 2,1;
- Aumento de **10% das mães e 9,5% dos pais na faixa etária dos 35 e 39 anos**, entre 2011 e 2021;
- Em 2020, predomina o **ensino superior na mãe (43%) e o ensino secundário no pai (49%)**
- **241 beneficiários/as de licença parental inicial: 105 masculino e 136 feminino** em 2020;
- **Relação de masculinidade das/dos beneficiárias/os de licença parental inicial aumenta 10,3 p.p.**, entre 2014 e 2020. Valor mais alto 17,7p.p. em 2019.

3.4. Matrimônio

- **Diminuição dos casamentos (- 23)** entre **2011 e 2021**, sendo que 2021 foi o ano com o menor número (117);
- **Diminuição dos divórcios (- 11)** entre **2011 e 2020**.

3.5. Agregados domésticos e institucionais

- Crescimento dos **agregados domésticos de 2 pessoas em 3%** e **de 1 pessoa em 3,8%**, entre **2011 e 2021**;
- **Diminuição da dimensão média das famílias (-0,9)**, entre **1960 e 2011**. Em 2020 a dimensão era de 2,5 pessoas;
- **Famílias unipessoais com mais de 65 anos aumentam 1,7 p.p.**, entre **2001 e 2011**.

3.6. População estrangeira e dinâmicas migratórias

- **Estrangeiros/as com estatuto legal de residente, mais 487** entre **2014 e 2020**;
- **Estrangeiras/os que solicitaram estatuto de residente, mais 150**, entre **2014 e 2020**;
- Em **2021 há 384 homens e 442 mulheres estrangeiros/as**;
- **20,9% da população estrangeira residente é de nacionalidade brasileira**;
- **Saldo migratório 159 pessoas em 2020**.

3.7. Religião




- Predomina a religião **católica (10 587 pessoas)**, em **2011**.

4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS

A análise da evolução do número de empresas¹⁹ e do pessoal ao serviço, apresenta-se na **Figura 21**. Tal como se pode constatar, em 2020, foram contabilizadas 2 093 empresas no município, o que corresponde a 4,5% das empresas da OesteCIM. Relativamente ao pessoal ao serviço, no município, registaram-se 4 602 pessoas e um volume de negócios de 193 359 385 €.

Analisando a evolução, verifica-se que, no período de 2015 a 2020, foi registado um aumento de 916 pessoas ao serviço até 2019, enquanto em 2020 se verificou uma quebra de 3 763 pessoas. Em relação às empresas, observou-se também um incremento de 340 empresas até 2019, e uma descida de 47 empresas em 2020.

		
2 093 empresas instaladas no território	4 602 pessoas ao serviço das empresas	193 359 385 € de volume de negócios
0,2% Portugal 0,8% Região Centro 4,5% OesteCIM	0,1% Portugal 0,6% Região Centro 3,6% OesteCIM	0,1% Portugal 0,3% Região Centro 1,9% OesteCIM

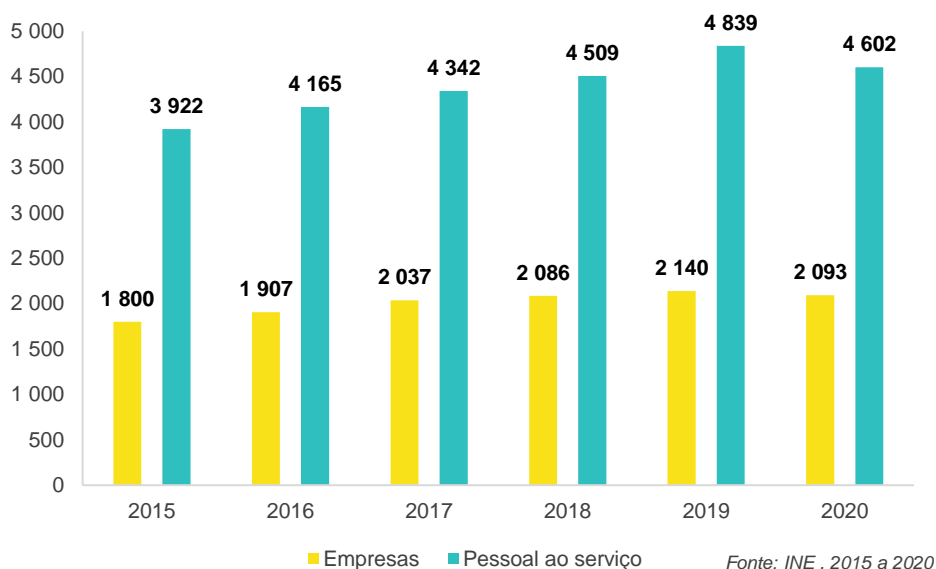
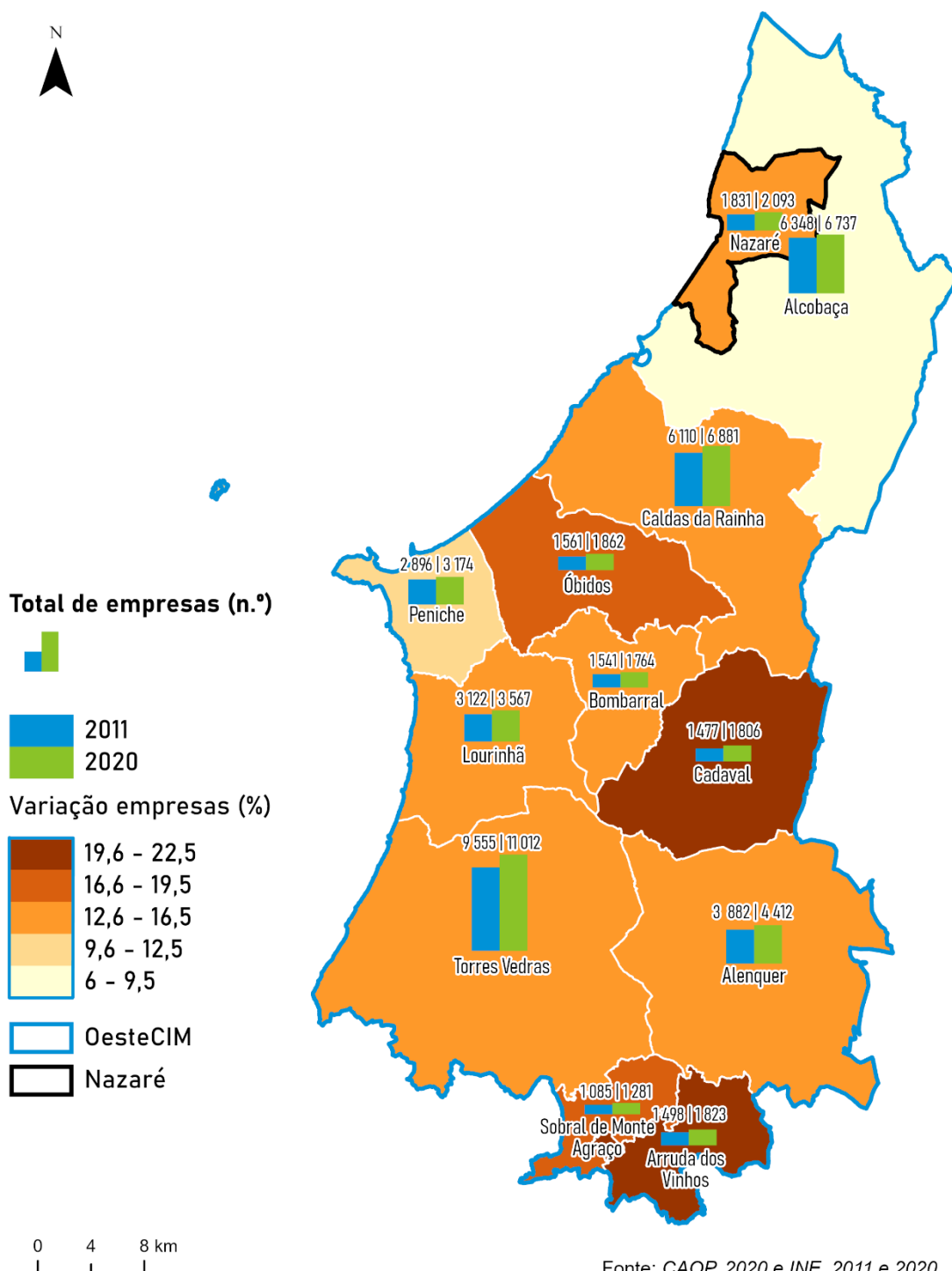


Figura 21. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios (n.º e %)

¹⁹ Entidade jurídica (pessoa singular ou coletiva) correspondente a uma unidade organizacional de produção de bens e/ou serviços, usufruindo de uma certa autonomia de decisão, nomeadamente quanto à afetação dos seus recursos correntes. Uma empresa pode exercer uma ou várias atividades, em um ou em vários locais.

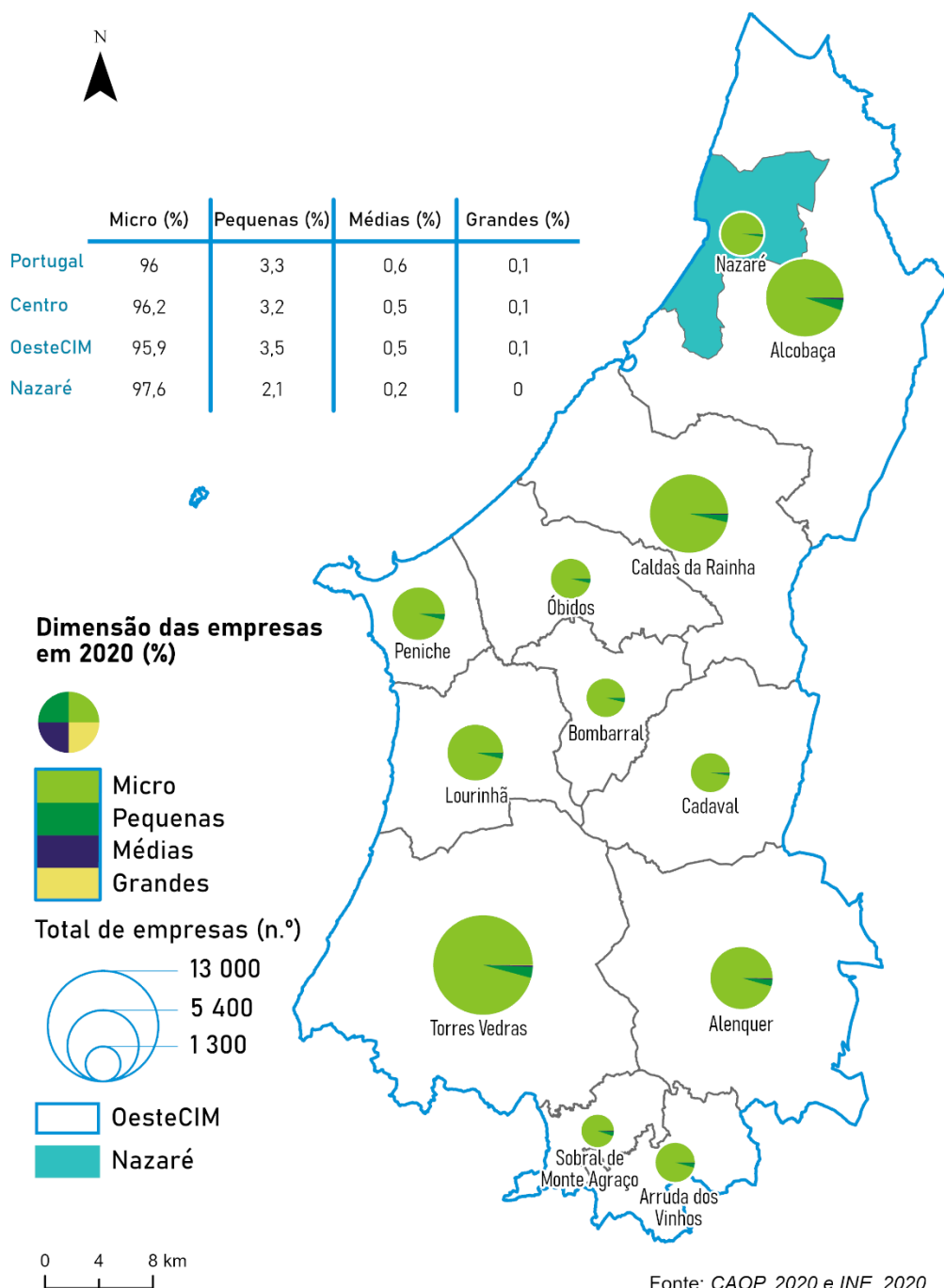
Em comparação com o ano de 2011, o município da Nazaré contabilizou um aumento de 1 912 empresas, ou seja, de 14,3% (**Mapa 8**).



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

O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão²⁰. Como se pode analisar, a maioria destas corresponde a microempresas (97,6%), 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 (2,1%) e as médias empresas (0,2%), sendo que as grandes empresas não têm representatividade no município (0%).

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



²⁰ 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 negócios das empresas da Nazaré, verifica-se que este aumentou até 2019 (+52 832 605€). Em 2020, constatou-se um decréscimo de 29 434 312€, em relação a 2019, fixando-se nos 193 359 385€. (Figura 22).

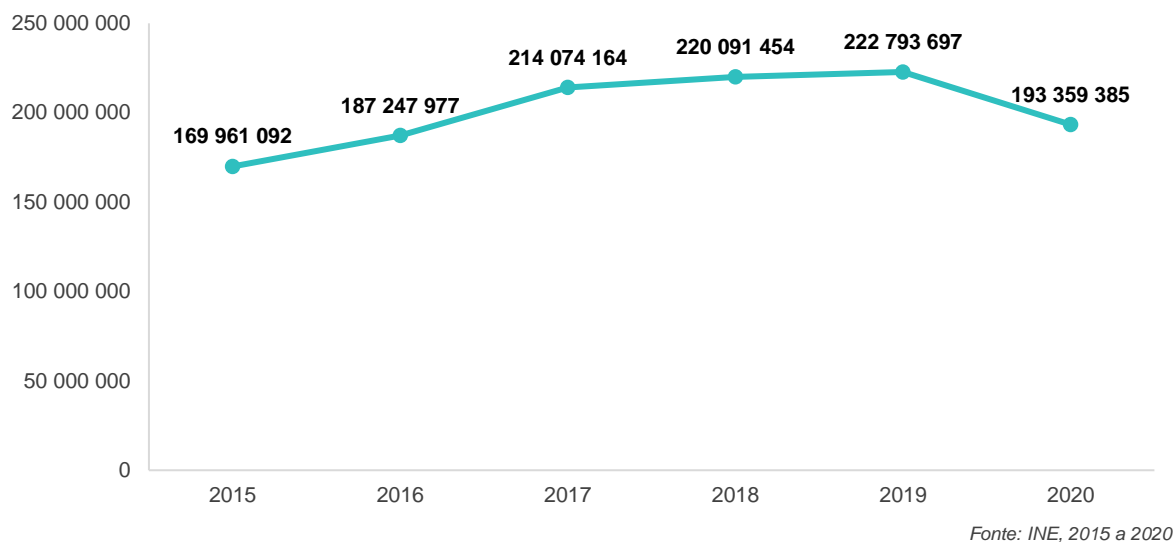


Figura 22. Volume de negócios das empresas (€)

O **Quadro 6** apresenta as empresas, o pessoal ao serviço nas empresas²¹ e o volume de negócios, por atividade económica.

No município da Nazaré verifica-se que a maioria das empresas é afeta ao setor terciário (89%), predominando as atividades ligadas ao alojamento, restauração e similares (23,9%). Esta atividade contabiliza 1 201 pessoas ao serviço e um volume de negócios de 31 849 322€.

Com um menor peso seguem-se as empresas do setor primário (7,6%), que correspondem à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, totalizando 273 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 11 080 656 €.

Por fim, o setor secundário é o setor económico que revela menor peso no número de empresas do município (4%), destacando-se as indústrias transformadoras (3,5%), que empregam 809 pessoas e um volume de negócios de 43 074 620€.

²¹ 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).

Setor Económico	Atividade Económica	Empresas		Pessoal ao serviço		Volume de negócios	
		n.º	Peso (%)	n.º	Peso (%)	n.º	Peso (%)
Total		2 093	100,0	4 476	100,0	188 128 551	100,0
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	159	7,6	273	6,1	11 080 656	5,9
Secundário	Indústrias extrativas	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Indústrias transformadoras	73	3,5	809	18,1	43 074 620	22,9
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	3	0,1	0	0,0	0	0,0
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	1	0,0	0	0,0	0	0,0
	Total	77	4,0	809	18,0	43 074 620	23,0
Terciário	Construção	92	4,4	199	4,4	19 173 583	10,2
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	397	19,0	698	15,6	51 743 677	27,5
	Transportes e armazenagem	30	1,4	146	3,3	13 514 425	7,2
	Alojamento, restauração e similares	501	23,9	1 201	26,8	31 849 322	16,9
	Atividades de informação e de comunicação	20	1,0	28	0,6	750 572	0,4
	Atividades imobiliárias	60	2,9	90	2,0	2 887 739	1,5
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	130	6,2	169	3,8	3 551 138	1,9
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	276	13,2	378	8,4	4 445 023	2,4
	Educação	106	5,1	149	3,3	605 113	0,3
	Atividades de saúde humana e apoio social	94	4,5	149	3,3	3 257 452	1,7
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	59	2,8	65	1,5	678 900	0,4
	Outras atividades de serviços	92	4,4	122	2,7	1 516 331	0,8
Total	1 857	89,0	3 394	76,0	133 973 275	71,0	

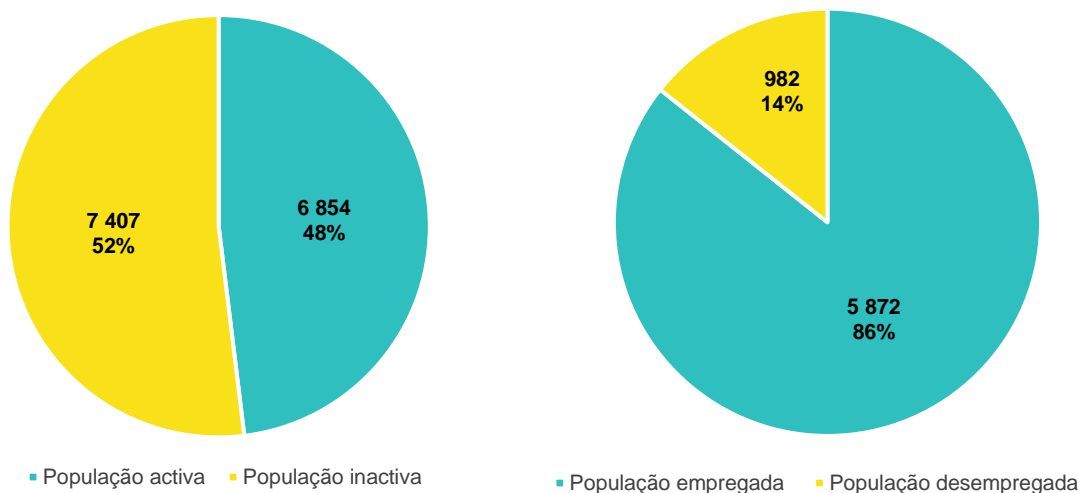
Fonte: INE, 2020

Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica (n.º e %)

4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO

Pela **Figura 23** pode constatar-se que o município da Nazaré é composto por 51% de população ativa (7 407 pessoas) e por 48% de população ativa (6 854 pessoas). Neste último grupo, constata-

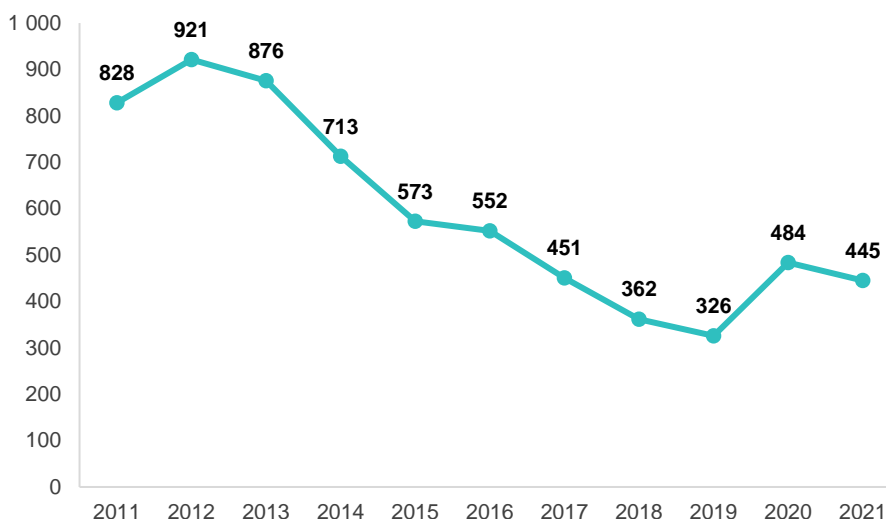
se que a grande maioria (86%) se enquadra no grupo da população empregada (5 872 pessoas) e apenas uma pequena proporção (14%) se insere no grupo da população desempregada (982 pessoas).



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 aumento de 2011 e 2012, atingindo o máximo de 921 inscritas/os. A partir deste último ano até 2019, registou-se um decréscimo de 595 inscritas/os, atingindo o valor mais baixo de 326 inscritas/os. Enquanto em 2020 se verificou um aumento, em 2021 houve nova descida, com 445 inscritas/os.

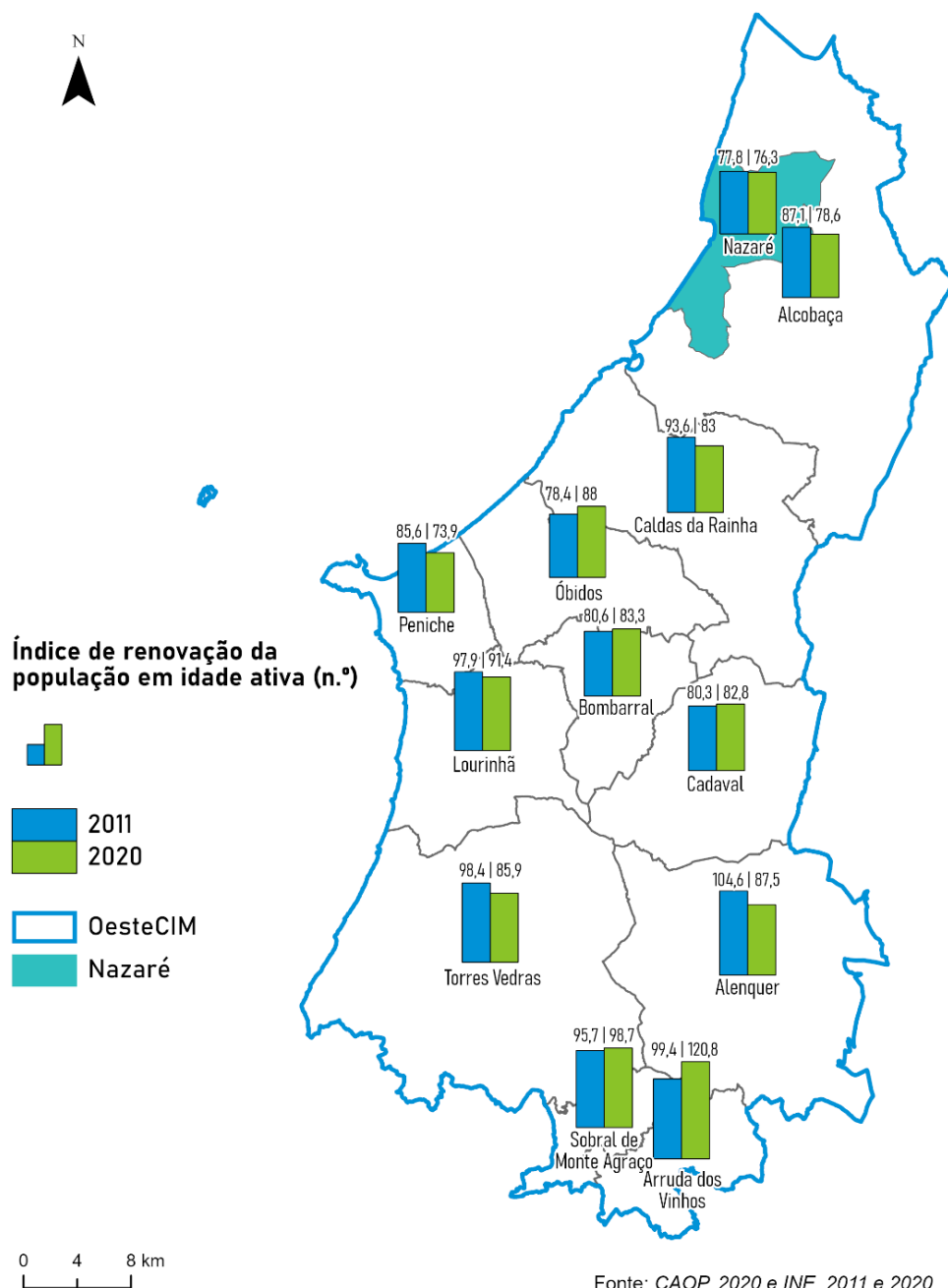


Fonte: Pordata, 2011 a 2021

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 ativa²², verifica-se uma diminuição de 2011 para 2020 na maioria dos municípios que compõem a OesteCIM (Mapa 10). O município da Nazaré registou, em 2011, um valor de 77,8 e, em 2020, de 76,3. Esta tendência de diminuição traduz-se na insuficiente renovação/substituição da população em idade ativa.

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



²² 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. Na Nazaré, destaca-se o ensino básico, tanto para a população empregada (3 141 pessoas) como para a população desempregada (584 pessoas), seguindo-se o ensino secundário (1 507 população empregada e 246 desempregada) e o superior (1 082 população empregada e 125 população desempregada). A população sem nenhum nível de escolaridade desempregada (9 pessoas) e empregada (47 pessoas) é a que tem menos representatividade.

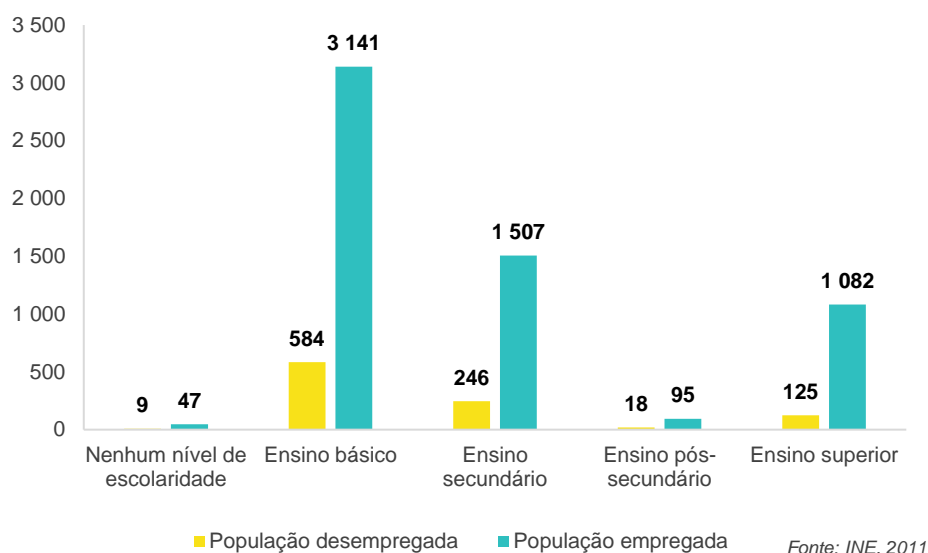


Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)

No que concerne à taxa de desemprego²³, a maior proporção enquadra-se na população sem nenhum nível de escolaridade (19,1%) e em Portugal (20,3%). Excetua-se a região centro e OesteCIM que regista uma maior taxa de desemprego na população com o ensino pós-secundário (17,5% e 18,2%, respetivamente). O ensino superior é o nível de escolaridade que contabiliza a menor taxa de desemprego em todas as unidades geográficas em análise, sendo que o valor observado no município é mais elevado que nos restantes territórios em análise (**Figura 26**).

²³ Taxa que define a relação entre a população desempregada e a população ativa.

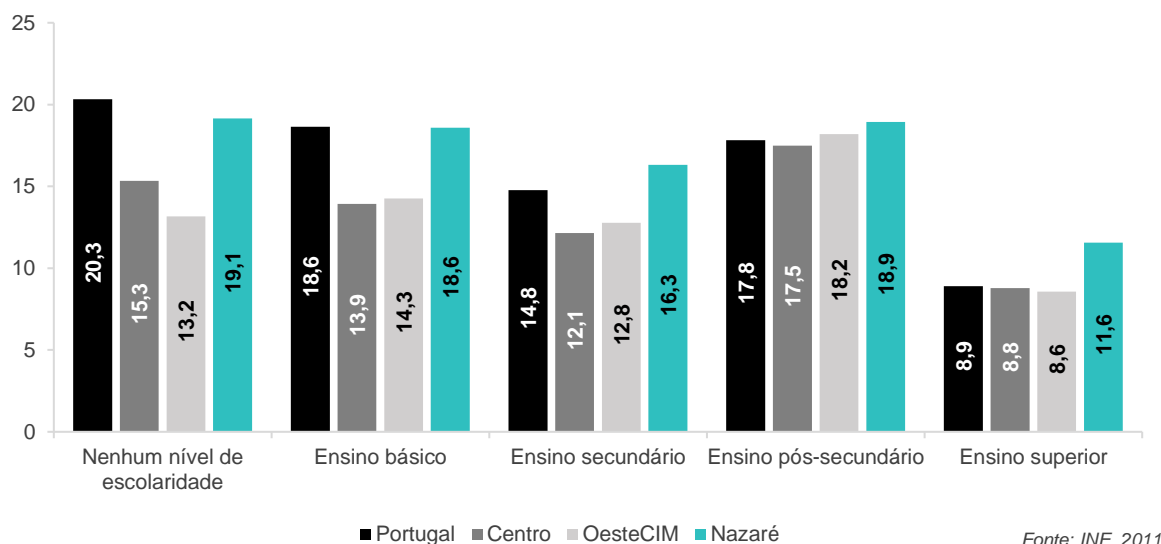
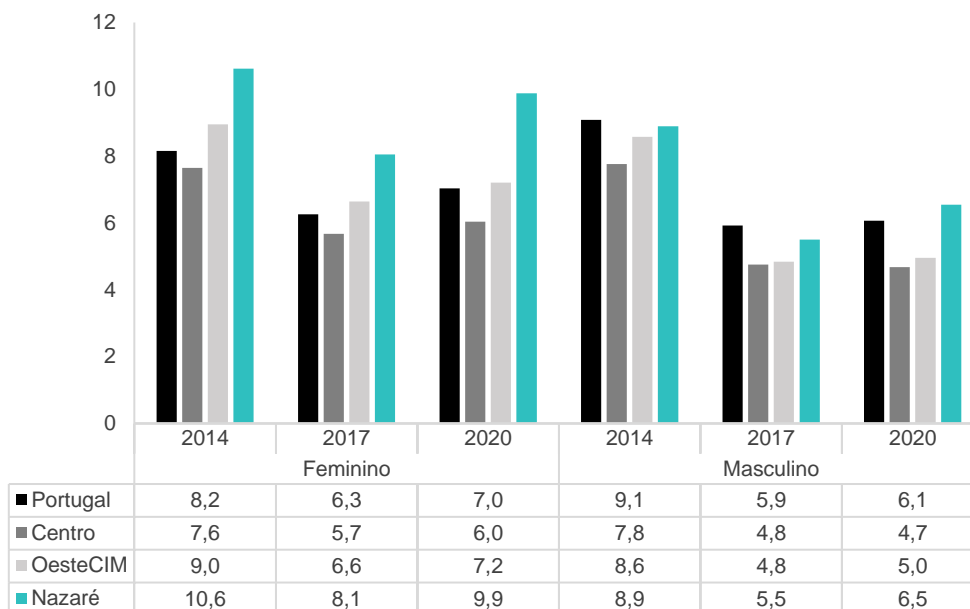


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%)

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 anos em análise (Figura 27). A maior discrepância registou-se em 2020, contabilizando-se 9,9% do sexo feminino e 6,5% do sexo masculino. Em Portugal e no Centro contabiliza-se uma maior percentagem do sexo feminino 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 era superior ao número de mulheres, em todos os anos em análise e a disparidade tem vindo a aumentar. Em 2020 contabilizaram-se 62 homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres (**Figura 28**), um aumento de 1 face a 2019. Verifica-se que, de 2014 para 2020, foram registados menos 16 homens por cada 100 mulheres. Na OesteCIM, no Centro e em Portugal é possível observar um decréscimo das percentagens ao longo do período.

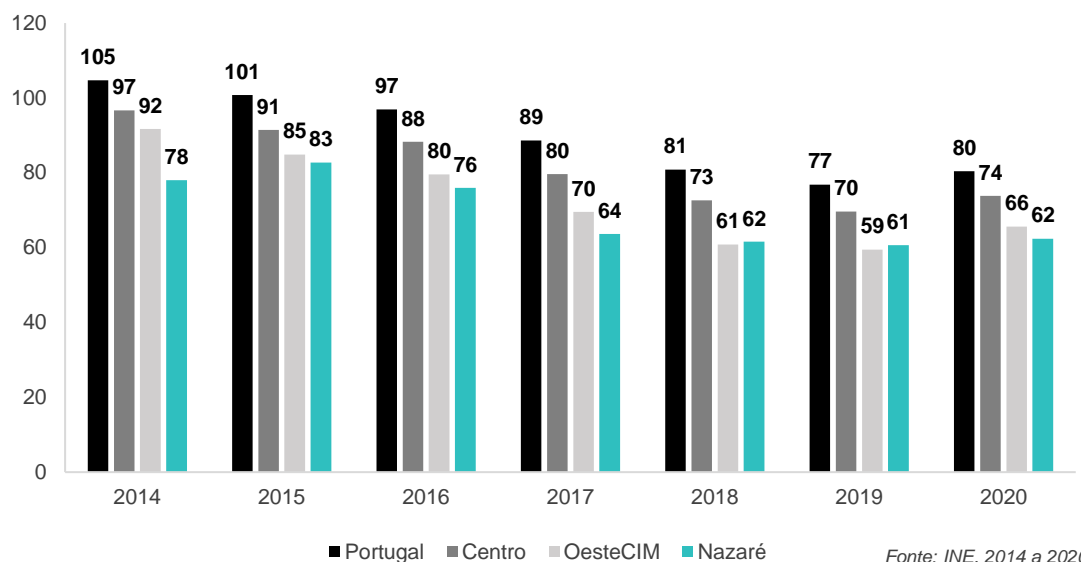


Figura 28. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (%)

Analisando os valores médios anuais dos subsídios de desemprego, por sexo, percebe-se que os homens recebem uma retribuição superior às mulheres (**Quadro 7**). Contudo a disparidade tem diminuído, passa de 11%, em 2014, para 0,8%, em 2020. Além disso, também se observa uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020, para ambos os sexos (-36€ feminino e -3459€ 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
Nazaré	2 659	2 989	-11,0	2 623	2 644	-0,8

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/as²⁴, por sexo, constata-se que a percentagem de empregadores é superior à de empregadoras (**Figura 29**). Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 9,1% e o sexo feminino nos 4,8%, o que representa 4,3 p.p. de diferença. Verifica-se que, entre 2011 e 2019, a percentagem de empregadores diminuiu 1,4 p.p. e aumentou 1,1 p.p. nas empregadoras.

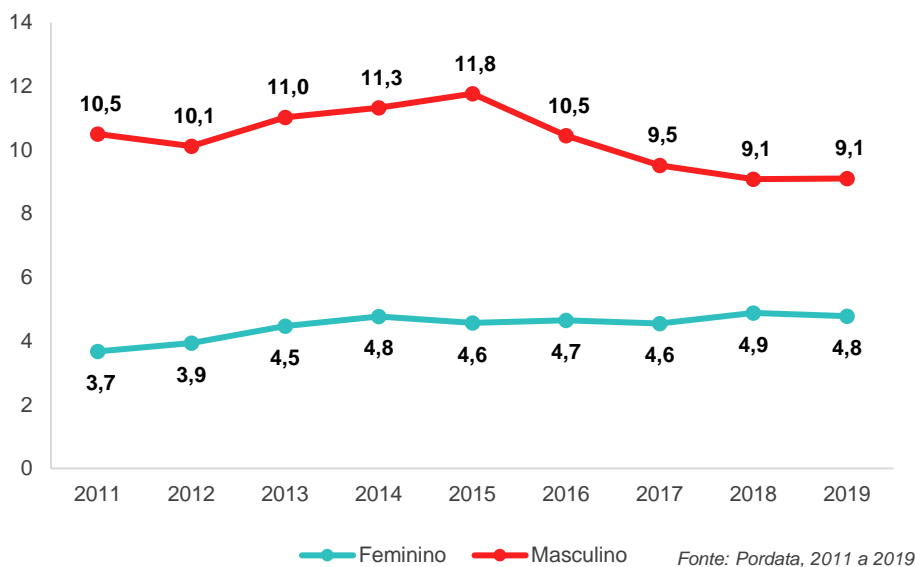


Figura 29. Empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

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. O sexo masculino registou um crescimento, entre 2011 para 2019, de 1,3 p.p. e o sexo feminino uma diminuição de 0,7p.p.. Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 95,2% e o sexo masculino nos 90,7%.

²⁴ 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.

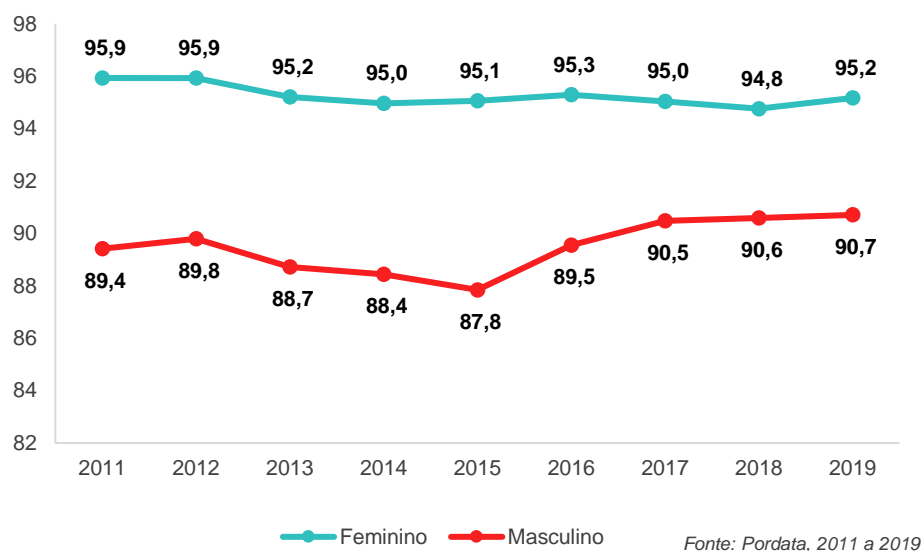


Figura 30. Trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem

O **Quadro 8** apresenta os/as trabalhadores/as por conta de outrem²⁵ por tipo de contrato e por sexo. Como se pode observar, em 2019, a maioria encontra-se numa situação de contrato permanente/sem termo (57,2% de homens e 64,5% 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. No caso dos homens, passaram de 25,4% para 38,6% e as mulheres, 26,9% para 34,3%. A análise efetuada ao município reflete o que foi registado na OesteCIM, no Centro e no território nacional.

²⁵ 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.

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
Nazaré	69,0	70,4	57,2	59,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	29,3	28,3	42,4	39,7

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 (94,1%) como o feminino (92,2%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um decréscimo relativamente a 2011: 2,3 p.p. no sexo masculino e 1,6 p.p. no sexo feminino. 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
Nazaré	96,4	93,8	94,1	92,2	3,6	6,2	5,9	7,8

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 75,3% das mulheres se encontravam afetas ao setor dos serviços, percentagem que aumentou em relação a 2015 (76,6%). Em 2020, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 22,6% e no setor primário de 2,1%.

Em relação ao sexo masculino, em 2020, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor dos serviços 61,1%, seguido do setor do secundário, com 33,3%, e por fim o setor primário, com 5,5%.

Tanto no setor primário como no terciário, o número de trabalhadores tem aumentado, contrariamente ao que se verificou no setor secundário.

Comparando a tendência do município com os dados das unidades geográficas de referência, vê-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%) trabalham no setor dos serviços, tal como acontece 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
Nazaré	2,5	4,8	2,1	5,5	20,9	38,4	22,6	33,4	76,6	56,8	75,3	61,1

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 substancialmente mais 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 737,2€ de salário base e os trabalhadores 828,8€. No total verificou-se um aumento de 11,5% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 779,4€. Este aumento refletiu-se em 13,8% no caso das mulheres e em 9,6% nos homens, uma diferença de 4,2 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, a remuneração média mensal no município é inferior em ambos os sexos.

A disparidade das remunerações tem vindo a diminuir: em 2011 era de 108,5€ (16,7%) e em 2019 foi de 91,6€ (12,4%). 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
Nazaré	698,9	779,4	647,9	737,2	756,4	828,8	11,5	13,8	9,6	108,5	91,6	16,7	12,4

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 140,5€ 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 14,8%, passando de 745,7€ para 891,6€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 11,1%, contabilizando 891,6€ em 2011 e 990,2€ em 2019.

A disparidade dos ganhos tem vindo a diminuir: em 2011 era de 145,9€ (19,6%) e em 2019 foi de 134,5€ (15,7%). 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
Nazaré	814,3	917,6	745,7	855,7	891,6	990,2	12,7	14,8	11,1	145,9	134,5	19,6	15,7

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 (948,8€) e no caso do sexo feminino é a dos serviços (776,6€). A atividade económica menos bem remunerada é a da construção para o sexo masculino (751,2€) e da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca para o sexo feminino (729,5€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam menos 5,8€ que os homens, ao contrário do que se verifica na OesteCIM, no Centro e em Portugal.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos salários das indústrias transformadoras, com uma diferença, entre sexos, de 215,8€ ou 29,4% e, a menor, ao setor da construção com 5,8€ ou 0,8%, no caso da Nazaré. 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 que ganham mais do que os homens: OesteCIM (-15,1€ ou -2,0%), Centro (-34,9€ ou -4,2%) e Portugal (-101,2€ ou -10,7%).

Atividade económica		Nazaré	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		779,4	848,7	883,2	1 001,5
Masculino		828,8	912,0	950,0	1 069,3
Feminino		737,2	774,6	801,4	920,1
Disparidade (M-F)	(€)	91,6	137,4	148,6	149,2
	(%)	12,4	17,7	18,5	16,2
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		797,2	835,1	797,1	820,9
Masculino		827,8	888,6	835,5	852,0
Feminino		729,5	714,8	713,5	742,1
Disparidade (M-F)	(€)	98,3	173,8	122,0	109,9
	(%)	13,5	24,3	17,1	14,8
Indústria, construção, energia e água		831,5	891,3	931,3	948,0
Masculino		908,0	933,0	980,7	988,3
Feminino		735,4	800,6	819,4	858,7
Disparidade (M-F)	(€)	172,6	132,4	161,3	129,6
	(%)	23,5	16,5	19,7	15,1
Indústrias transformadoras		842,9	919,2	957,0	962,8
Masculino		948,8	998,5	1 041,7	1 044,8
Feminino		733,0	793,8	810,9	835,4
Disparidade (M-F)	(€)	215,8	204,7	230,8	209,4
	(%)	29,4	25,8	28,5	25,1
Construção		750,4	756,8	797,6	851,7
Masculino		751,2	755,2	794,2	841,6
Feminino		745,4	770,3	829,1	942,8
Disparidade (M-F)	(€)	5,8	-15,1	-34,9	-101,2
	(%)	0,8	-2,0	-4,2	-10,7

Serviços		753,5	826,9	854,5	1 030,9
Masculino		776,6	897,9	925,6	1 131,6
Feminino		738,1	769,6	796,9	939,4
Disparidade (M-F)	(€)	38,5	128,3	128,7	192,2
	(%)	5,2	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 tanto nas mulheres (911€) como nos homens (1 120,1€). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos registaram-se na agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, para o sexo feminino (789€) e na construção, para o sexo masculino (831,8€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam menos 17,3€ que os homens, ao contrário do que se verifica em Portugal.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos ganhos das indústrias transformadoras, com uma diferença, entre sexos, de 209,1€ ou 23% e a menor ao setor da construção com 17,3€ ou 2,1%, no caso da Nazaré. 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		Nazaré	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		917,6	1 019,3	1 070,7	1 206,3
Masculino		990,2	1 113,5	1 174,8	1 307,7
Feminino		855,7	909,1	943,2	1 084,7
Disparidade (M-F)	(€)	134,5	204,4	231,6	223,0
	(%)	15,7	22,5	24,6	20,6
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		850,4	942,1	915,6	943,7
Masculino		878,2	993,1	956,5	977,6
Feminino		789,0	827,5	826,5	857,9
Disparidade (M-F)	(€)	89,2	165,6	130,0	119,7
	(%)	11,3	20,0	15,7	14,0

Indústria, construção, energia e água		999,0	1 070,7	1 131,1	1 143,5
Masculino		1 069,8	1 126,1	1 200,6	1 208,3
Feminino		910,0	950,1	973,8	1 000,1
Disparidade (M-F)	(€)	159,8	176,0	226,8	208,2
	(%)	17,6	18,5	23,3	20,8
Indústrias transformadoras		1 017,5	1 099,5	1 157,9	1 152,9
Masculino		1 120,1	1 200,0	1 270,5	1 270,7
Feminino		911,0	940,6	963,7	970,0
Disparidade (M-F)	(€)	209,1	259,4	306,8	300,7
	(%)	23,0	27,6	31,8	31,0
Construção		829,3	884,2	964,8	1 024,9
Masculino		831,8	884,7	965,0	1 017,8
Feminino		814,5	880,1	963,4	1 089,6
Disparidade (M-F)	(€)	17,3	4,6	1,6	-71,8
	(%)	2,1	0,5	0,2	-6,6
Serviços		882,6	998,7	1 036,6	1 242,4
Masculino		948,3	1 120,4	1 162,4	1 387,2
Feminino		838,4	900,7	934,8	1 110,9
Disparidade (M-F)	(€)	109,9	219,7	227,6	276,3
	(%)	13,1	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, dos/as encarregados/as, contramestres e chefes de equipa e dos/as quadros médios. Regra geral, as disparidades entre sexos aumentam com o nível de qualificação, excetuando-se as/os profissionais semiqualficadas/os, profissionais altamente qualificadas/os e encarregados/as, contramestres e chefes de equipa. No total, a média da remuneração base é de 828,8€ no sexo masculino e de 737,2€, no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 91,6€.

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 aos quadros superiores, com uma diferença, entre sexos, de 284€ ou 24,2%, e a menor diz respeito aos praticantes e aprendizas/es, de 7,2€ ou 1,2%.

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		Nazaré	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		779,4	848,7	883,2	1 001,5
Masculino		828,8	912,0	950,0	1 069,3
Feminino		737,2	774,6	801,4	920,1
Disparidade (M-F)	(€)	91,6	137,4	148,6	149,2
	(%)	12,4	17,7	18,5	16,2
Quadros superiores		1 302,8	1 578,1	1708,7	2097,0
Masculino		1 456,2	1 797,3	1 941,5	2 378,2
Feminino		1 172,2	1 349,3	1 452,0	1 770,9
Disparidade (M-F)	(€)	284,0	448,0	489,5	607,3
	(%)	24,2	33,2	33,7	34,3
Quadros médios		1 257,0	1 307,1	1 283,3	1 481,5
Masculino		1 375,7	1 413,4	1 374,7	1 587,7
Feminino		1 150,1	1 175,6	1 178,2	1 369,3
Disparidade (M-F)	(€)	225,6	237,8	196,5	218,4
	(%)	19,6	20,2	16,7	15,9
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa		987,0	1 195,7	1 225,5	1 397,1
Masculino		939,8	1 280,4	1 302,1	1 442,6
Feminino		1 062,1	1 043,1	1 064,2	1 320,8
Disparidade (M-F)	(€)	-122,3	237,3	237,9	121,8
	(%)	-11,5	22,7	22,4	9,2
Profissionais altamente qualificadas/os		923,5	976,1	1 000,8	1 161,1
Masculino		744,0	835,4	837,2	840,4
Feminino		846,3	924,2	957,5	1 061,8
Disparidade (M-F)	(€)	-102,3	-88,8	-120,3	-221,4
	(%)	-12,1	-9,6	-12,6	-20,9
Profissionais qualificados/as		722,3	795,1	795,4	809,4
Masculino		744,0	835,4	837,2	840,4

Feminino		694,2	727,8	723,9	764,1
Disparidade (M-F)	(€)	49,8	107,6	113,3	76,3
	(%)	7,2	14,8	15,7	10,0
Profissionais semiqualficadas/os		675,8	691,9	688,7	698,2
Masculino		727,3\	738,6	741,6	740,6
Feminino		653,1	655,8	647,8	662,5
Disparidade (M-F)	(€)	74,2	82,8	93,8	78,1
	(%)	11,4	12,6	14,5	11,8
Profissionais não qualificados/as		639,2	631,3	635,1	647,4
Masculino		660,2	653,9	658,3	667,7
Feminino		626,2	614,1	616,3	623,5
Disparidade (M-F)	(€)	34,0	39,8	42,0	44,2
	(%)	5,4	6,5	6,8	7,1
Praticantes e aprendizes/es		621,2	648,1	661,0	655,7
Masculino		624,7	665,0	682,2	667,6
Feminino		617,5	622,5	634,7	641,1
Disparidade (M-F)	(€)	7,2	42,5	47,5	26,5
	(%)	1,2	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, com exceção das/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa. De um modo geral, as discrepâncias entre sexos aumentam com o nível de qualificação, excetuando-se o grupo dos/as profissionais não qualificadas/os, encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa e quadros médios. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 990,2€ para os homens e 855,7€ para as mulheres, traduzindo-se numa diferença de 134,5€ 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 324,6€ ou 25%, e, a menor, a praticantes e aprendizes/as com 3,4€ ou 0,5%. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município, ou seja, 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%) e 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		Nazaré	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		917,6	1 019,3	1 070,7	1 206,3
Masculino		990,2	1 113,5	1 174,8	1 307,7
Feminino		855,7	909,1	943,2	1 084,7
Disparidade (M-F)	(€)	134,5	204,4	231,6	223,0
	(%)	15,7	22,5	24,6	20,6
Quadros superiores		1 425,4	1 794,3	1 951,6	2 445,5
Masculino		1 583,0	2 062,0	2 231,5	2 787,7
Feminino		1 291,3	1 514,9	1 643,1	2 048,6
Disparidade (M-F)	(€)	291,7	547,1	588,4	739,1
	(%)	22,6	36,1	35,8	36,1
Quadros médios		1 453,8	1 542,1	1 527,0	1 773,0
Masculino		1 624,6	1 685,5	1 658,7	1 916,9
Feminino		1 300,0	1 364,6	1 375,5	1 621,0
Disparidade (M-F)	(€)	324,6	320,9	283,2	295,9
	(%)	25,0	23,5	20,6	18,3
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa		1 128,9	1 435,1	1 483,6	1 679,6
Masculino		1 057,7	1 539,6	1 583,7	1 746,5
Feminino		1 242,5	1 247,0	1 273,0	1 567,2
Disparidade (M-F)	(€)	-184,8	292,6	310,7	179,3
	(%)	-14,9	23,5	24,4	11,4
Profissionais altamente qualificados/as		1 075,1	1 235,7	1 257,8	1 430,7
Masculino		1 178,8	1 358,5	1 360,3	1 584,5
Feminino		980,7	1 116,1	1 138,0	1 269,9
Disparidade (M-F)	(€)	198,1	242,4	222,3	314,6
	(%)	20,2	21,7	19,5	24,8
Profissionais qualificadas/os		878,9	966,5	980,3	991,1
Masculino		936,9	1 030,5	1 051,3	1 049,9
Feminino		803,9	859,6	858,6	905,3

Disparidade (M-F)	(€)	133,0	170,9	192,7	144,6
	(%)	16,5	19,9	22,4	16,0
Profissionais semiqualeificados/as		812,3	831,6	841,6	844,7
Masculino		855,9	903,9	928,8	917,0
Feminino		793,1	775,9	773,9	783,8
Disparidade (M-F)	(€)	62,8	128,0	154,9	133,2
	(%)	7,9	16,5	20,0	17,0
Profissionais não qualificadas/os		718,0	740,0	757,3	770,5
Masculino		759,8	783,8	808,6	809,7
Feminino		692,2	706,7	715,7	724,0
Disparidade (M-F)	(€)	67,6	77,1	92,9	85,7
	(%)	9,8	10,9	13,0	11,8
Praticantes e aprendizes/as		652,9	765,7	793,3	782,4
Masculino		654,5	789,1	830,9	803,5
Feminino		651,1	730,4	746,6	756,5
Disparidade (M-F)	(€)	3,4	58,7	84,3	47,0
	(%)	0,5	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 1 598,5€, sendo os ganhos médios mensais do sexo masculino maiores que os do sexo feminino (1 598,5€ e 1 158,8€, respetivamente). Por outro lado, verifica-se que quanto menor o nível de escolaridade, menor é a discrepância entre os sexos, com exceção do básico/2º ciclo e inferior ao básico/ 1º ciclo.

De realçar o facto dos ganhos médios mensais das trabalhadoras com o ensino secundário e pós-secundário (855,5€) serem inferiores aos ganhos das trabalhadoras com o nível de escolaridade inferior ao básico/1ºciclo (950,5€).

Quanto às disparidades, a maior corresponde a quem tem o ensino superior, com uma diferença, entre sexos, de 439,7€ ou 37,9%, e, a menor, àqueles/as que tem o ensino básico/1ºciclo com 66,5€ ou 8,9%. 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%).

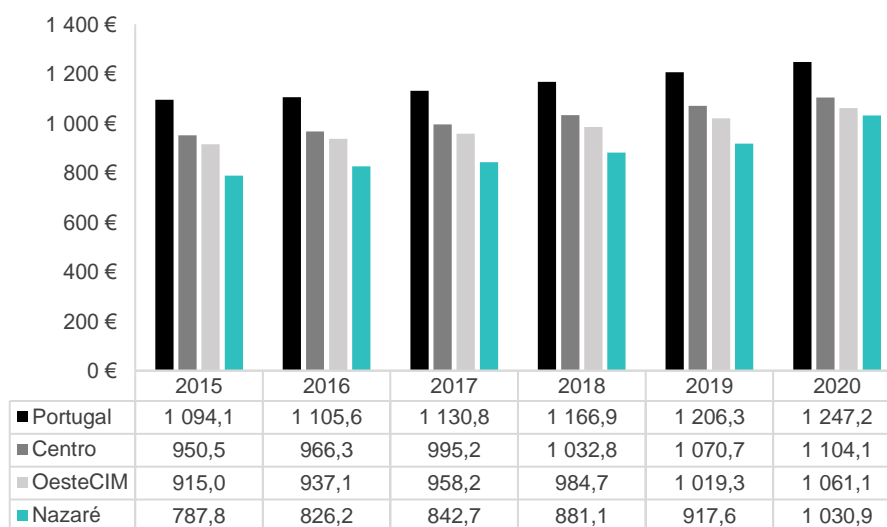
Nível de escolaridade		Nazaré	OesteCIM	Centro	Portugal
Total		917,6	1 019,3	1 070,7	1 206,3
Masculino		990,2	1 113,5	1 174,8	1 307,7
Feminino		855,7	909,1	943,2	1 084,7
Disparidade (M-F)	(€)	134,5	204,4	231,6	223,0
	(%)	15,7	22,5	24,6	20,6
Inferior ao básico/ 1º ciclo		827,9	791,3	786,0	793,6
Masculino		773,4	813,5	823,5	827,7
Feminino		950,5	738,0	727,1	735,2
Disparidade (M-F)	(€)	-177,1	75,5	96,4	92,5
	(%)	-18,6	10,2	13,3	12,6
Básico/ 1º ciclo		783,1	867,0	874,3	873,7
Masculino		817,7	961,1	956,6	951,9
Feminino		751,2	754,2	761,0	757,5
Disparidade (M-F)	(€)	66,5	206,9	195,6	194,4
	(%)	8,9	27,4	25,7	25,7
Básico/ 2º ciclo		858,2	923,9	934,1	915,2
Masculino		956,0	1 014,4	1 031,8	1 003,6
Feminino		755,2	778,6	775,3	772,3
Disparidade (M-F)	(€)	200,8	235,8	256,5	231,3
	(%)	26,6	30,3	33,1	29,9
Básico/ 3º ciclo		841,2	927,4	947,9	950,1
Masculino		915,8	1 013,2	1 047,4	1 035,7
Feminino		771,2	796,7	793,0	818,1
Disparidade (M-F)	(€)	144,6	216,5	254,4	217,6
	(%)	18,8	27,2	32,1	26,6
Secundário e Pós-secundário		911,6	992,3	1 015,1	1 115,6
Masculino		980,2	1 109,6	1 137,8	1 249,6
Feminino		855,1	877,8	875,7	964,0
Disparidade (M-F)	(€)	125,1	231,8	262,1	285,6
	(%)	14,6	26,4	29,9	29,6
Superior		1 302,0	1 514,8	1 544,3	1 887,5

Masculino		1 598,5	1 803,9	1 825,5	2 222,5
Feminino		1 158,8	1 319,0	1 334,6	1 624,9
Disparidade (M-F)	(€)	439,7	484,9	490,9	597,6
	(%)	37,9	36,8	36,8	36,8
Ignorado		762,7	842,1	967,3	1 088,6
Masculino		780,5	905,1	1 032,6	1 148,3
Feminino		Confidencial	716,2	816,6	987,0
Disparidade (M-F)	(€)	Confidencial	188,9	216,0	161,3
	(%)	Confidencial	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 da Nazaré aumentou gradualmente, passando de 787,8€, em 2015, para 1 030,9€, 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 1 148,7€ e o do sexo feminino em 919,4€, o que se traduziu numa diferença de 229,3€. Observa-se que de 2013 para 2020, os ganhos médios de ambos aumentaram, o que representa um acréscimo de 259€ para o sexo masculino e de 165,4€

para o sexo feminino. Em 2015, em ambos os sexos, há uma ligeira quebra de rendimentos que é recuperada em 2016.

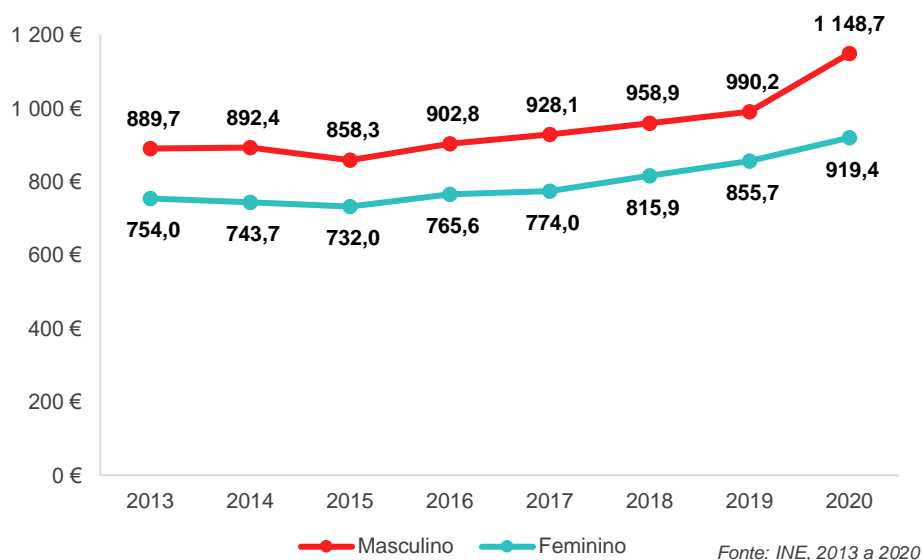


Figura 32. Ganho médio mensal por sexo (€)

A **Figura 33** representa a evolução do poder de compra *per capita*. Como se pode verificar, no município da Nazaré, houve um ligeiro aumento do poder de compra (1,8 p.p.). Em 2019, o poder de compra foi de 86,4. Nas unidades geográficas de referência, os valores sofreram algumas flutuações e registaram um valor de compra superior ao contabilizado no município.

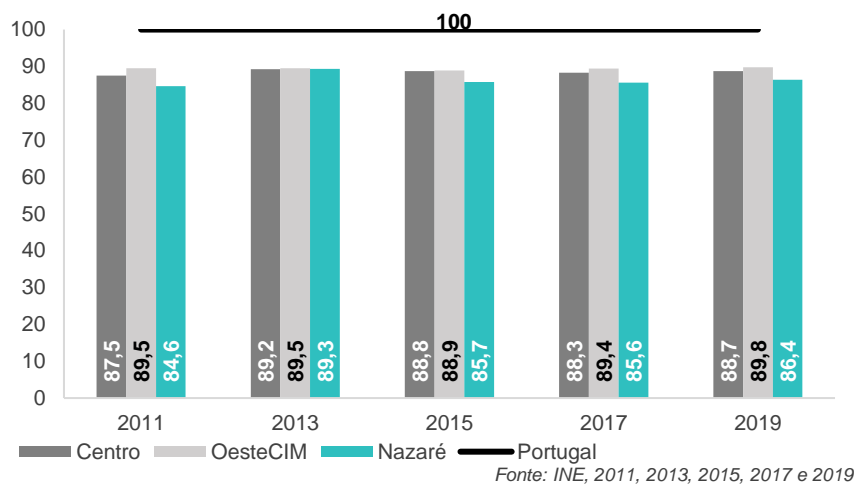


Figura 33. Poder de compra *per capita*

Comparando o poder de compra *per capita* da Nazaré com o dos restantes municípios que compõem a OesteCIM, verifica-se que este é o sétimo município com o poder de compra mais alto (86,4). 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 340** empresas instaladas, entre **2015 e 2020**;
- **Mais 916** pessoas ao serviço, entre **2015 e 2020**;
- **97,6%** de **microempresas**;
- Aumento do **volume de negócios** de **23 398 293 €**, entre **2015 e 2020**;
- **89%** das empresas são do **setor terciário**, em **2020**.

4.2. População ativa e emprego/desemprego

- **48%** da população **ativa**, desta, **86%** está **empregada**, em **2020**;
- **Menos 383** **desempregadas/os** entre **2011 e 2021**;
- **76,3** índice de **renovação da população em idade ativa**, em **2020**;
- **3 141** pessoas **empregadas** com o **ensino básico**, relativamente a **desempregados/es (584)**, em 2011;
- **Menos mulheres (1,8%) e mais homens (1%)** com **subsídio desemprego** de **2014** para **2020**;
- Em 2020, o valor do **subsídio desemprego é maior nos homens (2 644 euros) que nas mulheres (2 623)**. De 2014 para 2020 observou-se uma quebra dos valores maior nos homens (- 342 euros) que nas mulheres (-36 euros).

4.3. Pessoal ao serviço das empresas

- De **2011** para **2019** há um **aumento** das **empregadoras 1,1p.p.** e uma **diminuição** dos **empregadores 1.5p.p.**;
- Em **2019** há **59,9% mulheres e 57,2 % homens** com **contrato permanente/sem termo**;
- **Decréscimo** na **duração do contrato de trabalho a tempo completo: 2,3 p.p.** nos **homens**, e **1,6 p.p.** nas **mulheres**, entre **2011 e 2019**;
- **75,3% das mulheres** no setor dos **serviços**; **diminuição de 1,3%** entre **2015 e 2020**;
- **61,1% homens** no setor dos **serviços**; **aumento de 4,3%** 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** (**737,2€** e **828,8€**, **respetivamente**). **Diminuição da disparidade** entre **2011** e **2019** (**91,6€** ou **12,4%**);
- Em 2019, a atividade económica mais bem remunerada é a **indústria transformadora**, **nos homens** (**948,8€**), e **os serviços**, **nas mulheres** (**776,6€**). A maior **disparidade salarial** é nas **indústrias transformadoras** (**215,8€** ou **29,4%**) e a menor na **construção** (**23,0€** ou **3,1%**);
- Os **homens** **recebem mais** do que as **mulheres** (**828,8€** e **737,2€**, **respetivamente**) na **maioria dos níveis de qualificação**, com **exceção** das **profissões altamente qualificadas**, **dos/as encarregados/as**, **contramestres** e **chefes de equipa** e **dos/as quadros médios** (**2019**). A maior **disparidade** é nos/as **quadros superiores** (**284€** ou **24,2%**), e, a menor, nas **praticantes e aprendizas/es** (**7,2€** ou **-1,2%**);
- O **ganho médio mensal**:
 - Superior **no sexo masculino** (**990,2€** e **855,7€**, **respetivamente**) em **2019**. **Diminuição da disparidade**: **134,5€** ou **15,7%** de **2011** para **2019**;
 - Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos era a das **indústrias transformadoras** tanto nas **mulheres** (**911€**) como nos **homens** (**1 120,1€**). A maior **disparidade** é também **indústria transformadora** (**209,1€** ou **23%**), e, a menor, na **construção** (**17,3€** ou **2,1%**);
 - Os **homens** **recebem mais** do que as **mulheres** **em todos os níveis de qualificação**, com exceção **das/os encarregadas/os**, **contramestres** e **chefes de equipa**. A maior **disparidade** é nos **quadros médios** (**324,6€** ou **25%**), e, a menor, em **praticantes e aprendizes/as** (**3,4€** ou **0,5%**);
 - O **ganho médio mensal dos homens** é **superior** ao das **mulheres** **em todos os níveis de escolaridade**, com a exceção do ensino **inferior ao básico/ 1.º ciclo**. A maior **disparidade** corresponde ao **ensino superior** (**439,7€** ou **37,9%**), e, a menor, àqueles/as que têm o ensino **básico/ 1.º ciclo** (**66,5€** ou **8,9%**);
- **Poder de compra per capita** **aumenta** entre 2011 (**84,6**) e **2019** (**86,4**).

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, 55,1% do sexo masculino e 49,7% 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 (21,2% e 20%, respetivamente), enquanto no ensino superior se verifica o inverso (14,5% mulheres e 11% homens). Em relação às pessoas com nenhum nível de ensino (12,7% homens e 15,7% mulheres) é possível observar, no sexo masculino, valores superiores ao ensino superior.

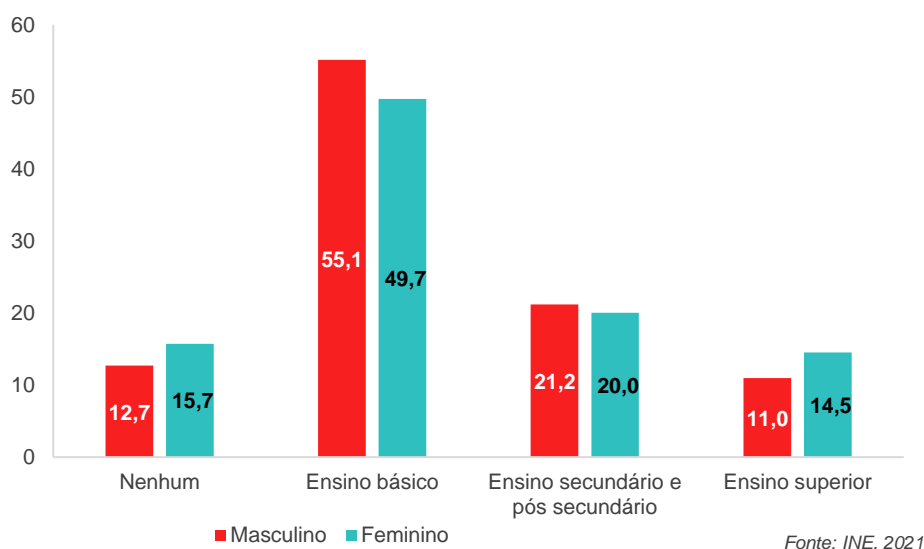
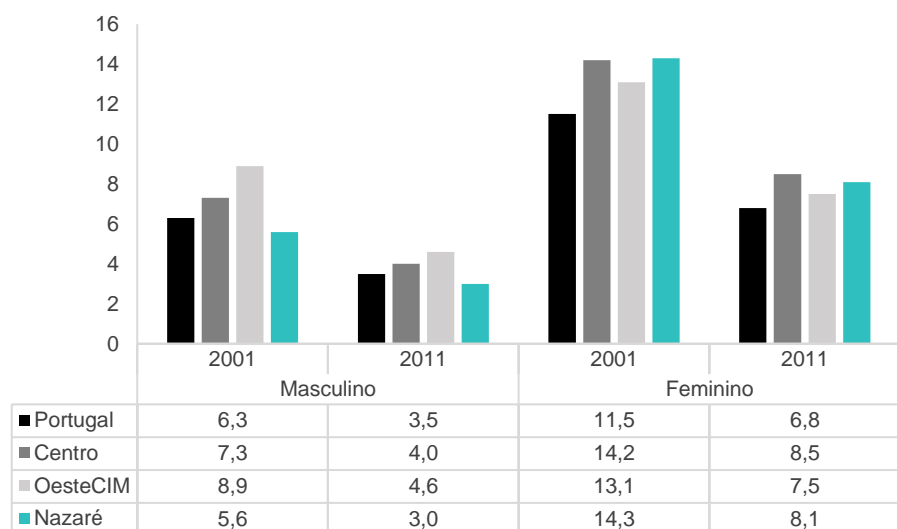


Figura 34. População residente por níveis de ensino e sexo (%)

No que concerne à taxa de analfabetismo²⁶, 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 % e, no sexo feminino, nos 8,1%. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município.

²⁶ 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 escolarização²⁷ por ciclos de estudo e sexo. No pré-escolar a taxa é superior para o sexo masculino (88%) do que o sexo feminino (84,7%). A situação inverte-se com o predomínio do sexo masculino nos restantes ciclos de estudos. De realçar que, no 3.º ciclo, ocorreu maior disparidade entre o sexo feminino (77,9%) e o sexo masculino (68,2%).

Comparativamente com as unidades geográficas de referência, verifica-se que os valores apresentados no município são sempre inferiores em todos os ciclos de estudos.

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
Nazaré	84,7	88,0	88,1	82,8	77,1	73,5	77,9	68,2	73,0	66,2

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

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

²⁷ 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 escolarização²⁸ 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, independentemente da idade. Verifica-se que, no 3.º ciclo e ensino secundário, 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 (112%) e nas alunas o ensino secundário (131%) 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 inferiores em todos os ciclos de estudos e sexo, com exceção das alunas no ensino secundário.

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
Nazaré	91,5	94,0	93,1	89,2	88,9	87,5	103,9	112,0	131,0	102,8

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

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

Quanto à taxa de retenção e desistência²⁹ por ciclos de estudo e sexo (**Quadro 21**), é visível o aumento das percentagens de reprovações à medida que sobe o nível de escolaridade, executando o 2.º ciclo (ensino básico). Essas taxas são maiores nos cursos gerais/científico-humanísticos em ambos os sexos (6,1% para as alunas e 6,7% para os alunos).

²⁸ 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.

²⁹ 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
Nazaré	2,5	1,7	0,0	0,0	0,0	1,8	3,7	6,2	6,1	6,7	2,5	6,0

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 553 estudantes inscritas/os, 49,9% são do sexo feminino e 50,1% do sexo masculino. Analisando as inscrições pelos diversos tipos de curso, afere-se que há mais alunas inscritas nos cursos científico-humanísticos (52,4%) e mais alunos nos cursos profissionais (52,5%).

Relativamente aos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo masculino em todos os cursos existentes, com a exceção das línguas e humanidades (62,2% alunas).

Nos cursos profissionais, a percentagem de alunos matriculadas é maior nos cursos de: Técnico/a de Cozinha/Pastelaria (54,3%), Técnica/o de Desporto (78,8%), Técnico/a de Informática – Sistemas (84,4%) e Técnica/o de Informática de Gestão (85,7%). Nos restantes cursos profissionais, a percentagem de alunas matriculados é superior à dos alunos (Esteticista (96%) e Técnico/a de Turismo (90,3%).

Relativamente aos CEF, no curso Operador/a de Informática a maioria são do sexo masculino (78,9%).

Por fim, nos cursos EFA (Educação e Formação de Adultos) e nos RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) observa-se uma predominância do sexo feminino com 66,7 e 52,5%.

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n.º	%	n.º	%	n.º
Nazaré	276	49,9	277	50,1	553
Científico-humanísticos	66	52,4	60	47,6	126
Ciências e Tecnologias	35	47,9	38	52,1	73
Línguas e Humanidades	28	62,2	17	37,8	45
Ciências Socioeconómicas	3	37,5	5	62,5	8
Artes Visuais	0	0,0	0	0,0	0
Profissionais	121	47,5	134	52,5	255
Esteticista	24	96,0	1	4,0	25
Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	16	45,7	19	54,3	35
Técnica/o de Desporto	17	21,3	63	78,8	80
Técnico/a de Informática - Sistemas	5	15,6	27	84,4	32
Técnica/o de Informática de Gestão	3	14,3	18	85,7	21
Técnico/a de Turismo	56	90,3	6	9,7	62
Cursos CEF	8	21,1	30	78,9	38
Operador/a de Informática	8	21,1	30	78,9	38
Cursos EFA	50	66,7	25	33,3	75
Processos RVCC	31	52,5	28	47,5	59

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 no pré-escolar e no 2.º ciclo e 3º ciclo e secundário e no 1.º ciclo os valores diminuiram. No pré-escolar as docentes são todas mulheres. 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
Nazaré	100,0	100,0	91,4	86,1	60,5	60,9	64,0	73,1	-	-

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

- **55,1%** dos **homens** e **49,7%** das **mulheres** têm o **ensino básico**, em **2021**;
- **Taxa de analfabetismo diminuiu 2,6%** nos **homens** e **6,2%** 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 **2019/2020**, **supera os 65%** em **ambos os sexos em todos os ciclos de estudo**;
- **Taxa bruta de escolarização**, no ano letivo **2019/2020**, **supera os 85%** em **ambos os sexos em todos os níveis**;
- **Taxa de retenção e desistência** aumenta com o nível de ensino: **6,1% feminino** e **6,7% masculino** nos **cursos gerais/ científico-humanísticos**, no ano letivo **2019/2020**.

5.3. Distribuição dos estudantes do ensino secundário por curso

- **Mais alunos** (50,1%) do **que alunas** (49,9%) no **secundário**, no ano letivo de **2020/21**;
- **Mais alunas** nos cursos **científico-humanísticos** (52,4%), **EFA** (66,7%) e **RVCC** (52,5%) e **mais alunos** nos cursos **profissionais** (52,5%) e **CEF** (78,9%).

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 familiares³⁰ com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos. Como se pode observar, no concelho da Nazaré destacam-se os núcleos familiares com casais de direito com filhos/as com o maior número (1 002). Os núcleos monoparentais são reduzidos (23 pai com filhas/os e 236 mãe com filhas/as). 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

³⁰ 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/as 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)
Nazaré	Casal de direito com descendência	368	312	322	1 002
	Casal de facto com descendência	146	77	44	267
	Pai com descendência	3	9	11	23
	Mãe com descendência	68	80	88	236
	Total	585	478	465	1 528

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 63,5% e os jardins de infância de 114,5% (**Quadro 25**).

	Capacidade (N.º)	Pop <3 anos (n.º)	Taxa de cobertura (%)
Creches (< 3 anos)	258	406	63,5
Jardins de infância (3-5 anos)	435	380	114,5

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 jovens³¹ (**Quadro 26**), no município da Nazaré, em 2021, fixou-se em 1 246 beneficiárias/os e 1 855 descendentes. Os valores de 2021 diminuíram em relação a 2014, em 119 beneficiários/as e 123 descendentes. O ano de 2019 foi o que registou os menores valores (1 146 beneficiárias/os e 1 700 descendentes).

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

³¹ 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
Nazaré	Beneficiárias/os	1 365	1 322	1 299	1 255	1 223	1 146	1 230	1 246
	Descendentes	1 978	1 918	1 888	1 829	1 821	1 700	1 822	1 855

Fonte: INE, 2014 a 2021

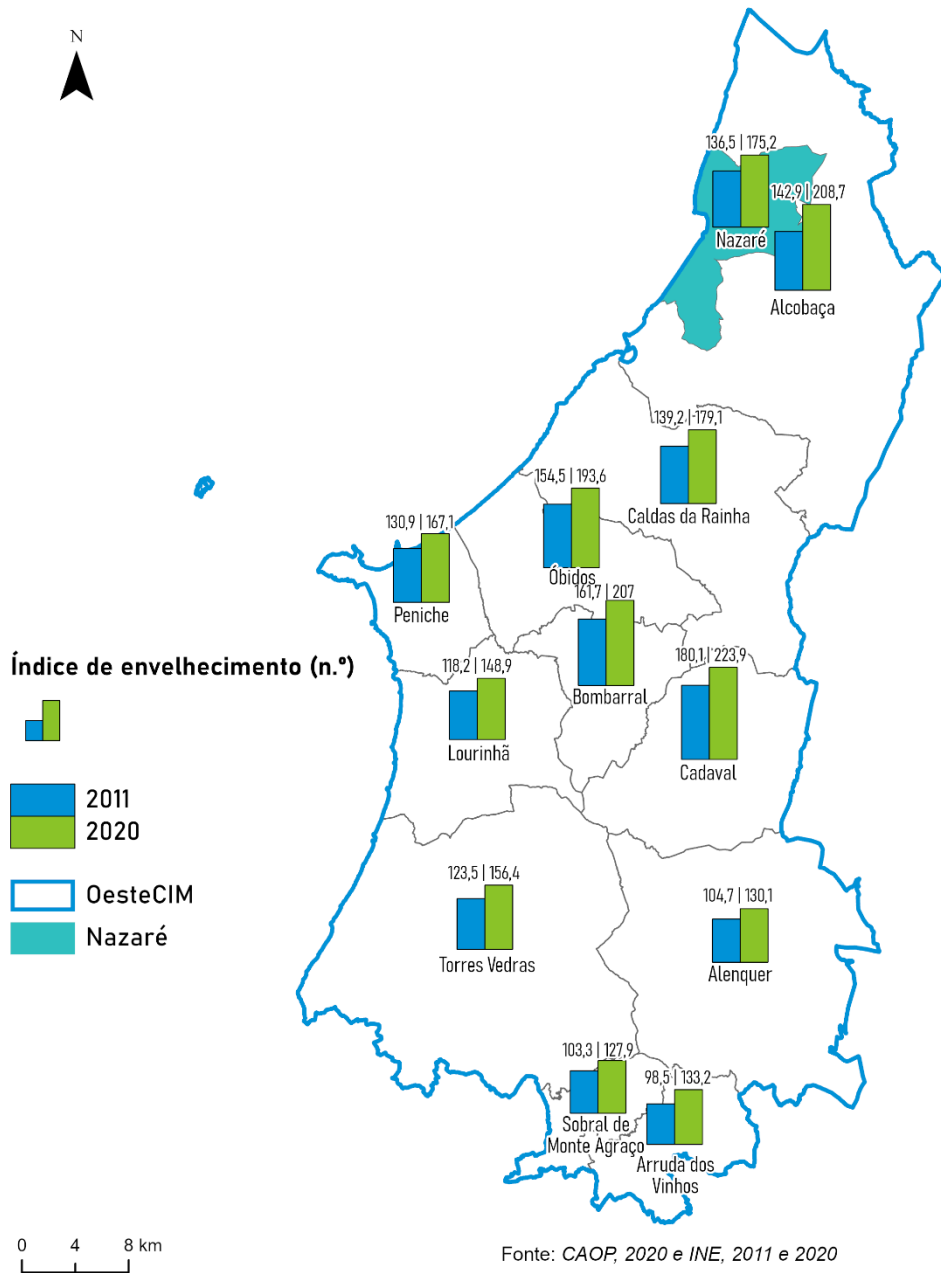
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta o índice de envelhecimento³², que evidencia que, em 2020, o município registou um valor 175,2 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 da Nazaré. Comparativamente com os restantes municípios do OesteCIM, é o sexto com o índice mais elevado.

³² 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).

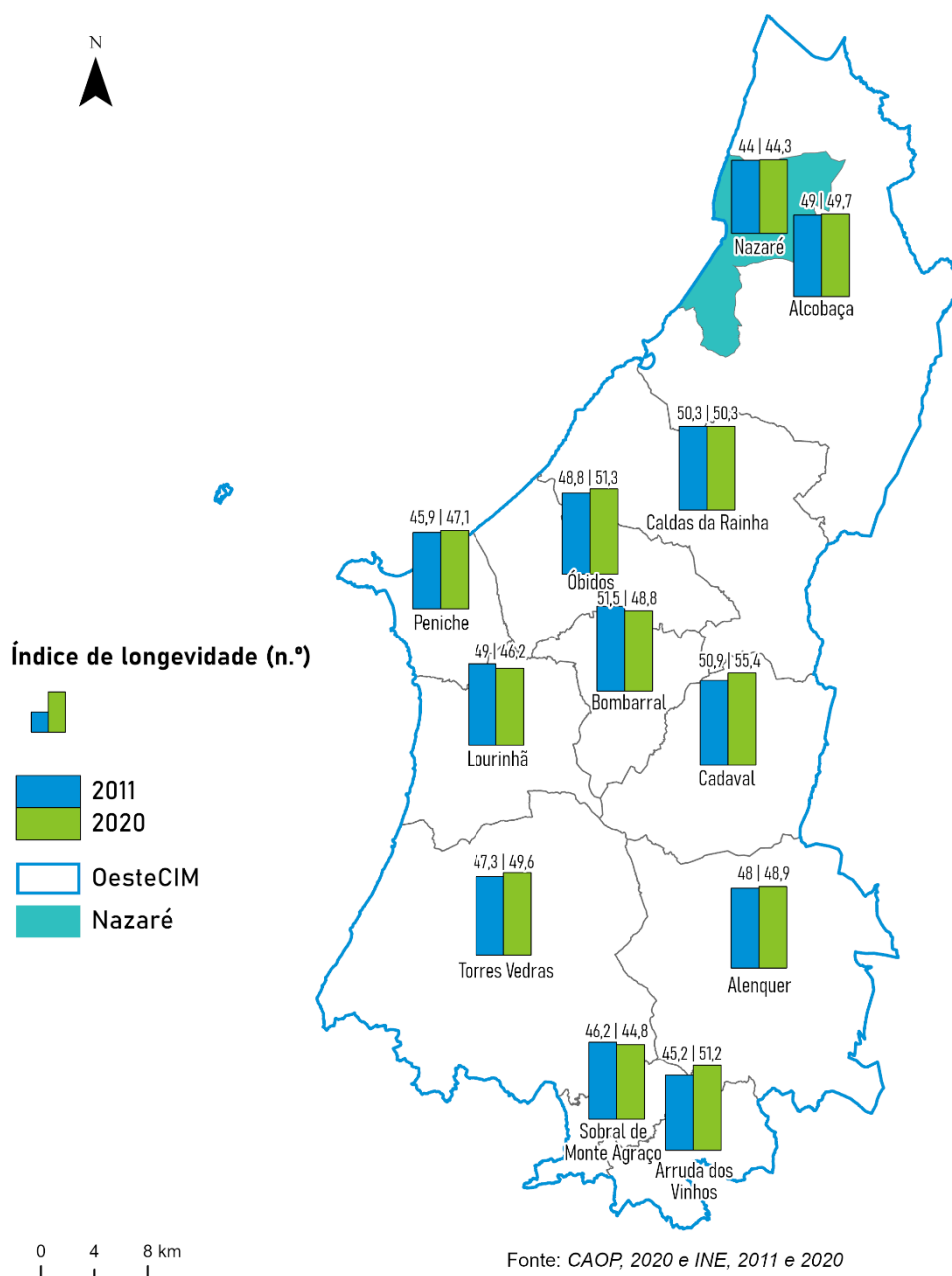
Mapa 11. Índice de envelhecimento (n.º)



O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³³ e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 44,3, valor superior ao registado em 2011 (44). O município da Nazaré é o município da OesteCIM que registou o índice de longevidade mais baixo em 2020.

³³ Relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 65 ou mais anos).

Mapa 12. Índice de longevidade (n.º)



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% nos centros de dia, 5,8% nos serviços de apoio domiciliário e 3,7% nas ERPI.

	Capacidade (n.º)	Pop + 65 anos (n.º)	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	100	3 053	3,3
Serviço de apoio domiciliário	178	3 053	5,8
ERPI	113	3 053	3,7

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 1 443 pessoas com incapacidade ou deficiência tinham idade igual ou superior a 65 anos e 785 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. Assinala-se o grupo dos 65 e mais anos com a maior discrepância (916 mulheres e 527 homens).

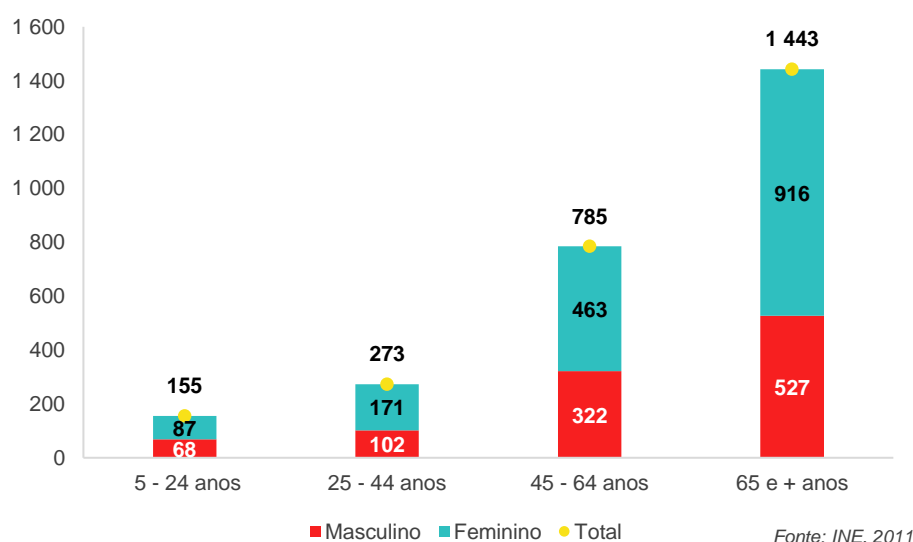


Figura 36. População residente com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo (n.º)

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 (78,5%), enquanto 21,5% se insere na população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 81,2% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 18,8% estão desempregados. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (77,9%).

Analisando os dados por sexo, observa-se que, na população ativa, existe uma maior proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade do sexo masculino, comparativamente às do sexo feminino (22,9% e 20,6%, respetivamente). No que concerne à população inativa, verificam-se maiores assimetrias no perfil da população, ainda que a grande maioria se enquadre na categoria das/os reformadas/os (82,6% no sexo masculino e 75,1% no sexo feminino). Contudo é nas/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças 9,9% (125) do sexo feminino e 0% do sexo masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n.º	%	n.º	%	n.º	%
População ativa	553	21,5	224	22,9	329	20,6
Empregadas/os	449	81,2	183	81,7	266	80,9
Desempregadas/os	104	18,8	41	18,3	63	19,1
População inativa	2 022	78,5	753	77,1	1 269	79,4
Estudantes	35	1,7	12	1,6	23	1,8
Domésticas/os	125	6,2	0	0,0	125	9,9
Reformadas/os	1 575	77,9	622	82,6	953	75,1
Incapacitadas/os permanentes	151	7,5	76	10,1	75	5,9
Outros casos	136	6,7	43	5,7	93	7,3

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)

O **Quadro 29** apresenta os equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência no município da Nazaré. Observa-se que na área de intervenção para pessoas adultas com deficiência existe um equipamento com três tipologia: no centro de atividades e capacitação para a inclusão (CACI) com capacidade para 15 pessoas, estando ocupado na totalidade; no lar residencial (deficiência) com capacidade para 20 pessoas, estando 20 lugares ocupados; na residência autónoma (deficiência), com capacidade para 5 pessoas, estando na totalidade ocupada.

Os equipamentos estão localizados na freguesia sede do município, Nazaré.

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade (n.º)	Utentes (n.º)
Pessoas Adultas com Deficiência	Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)	Nazaré	CERCINA - Solar da Praia	15	15
	Lar Residencial (Deficiência)	Nazaré	CERCINA - Solar da Praia	20	20
	Residência Autónoma (Deficiência)	Nazaré	CERCINA - Solar da Praia	5	5

Fonte: Carta Social (consultada em agosto de 2022)

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

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

No **Quadro 30** apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁴. Como se pode constatar, no município da Nazaré, o número de beneficiários/as oscilou entre 2014 e 2021. No último ano em análise, assinalaram-se 97 mulheres e 88 homens a receber esta prestação. O número de beneficiários/as foi equilibrado em todos os anos, exceto em 2021. Em Portugal e no Centro há uma tendência de diminuição do número de pessoas, em ambos os sexos, a receber este rendimento, mas na OesteCIM as mulheres aumentam e os homens diminuem.

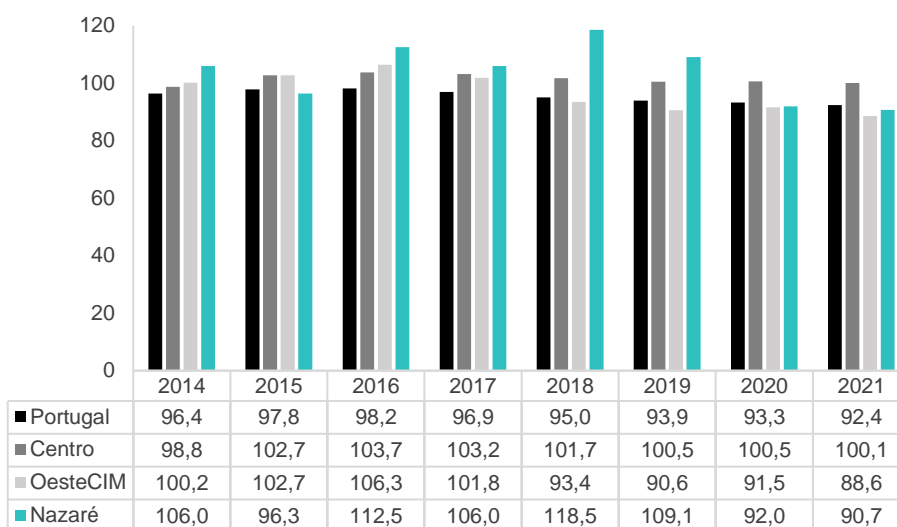
Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2018	2021	2014	2018	2021
Portugal	163 375	144 736	136 298	163 375	144 736	125 908
Centro	24 432	21 071	19 699	24 432	21 071	19 714
OesteCIM	2 393	2 150	2 419	2 393	2 150	2 143
Nazaré	117	54	97	117	54	88

Fonte: INE, 2014, 2018 e 2021

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

³⁴ 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>

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o Rendimento Social de Inserção diminuiu 20,1 p.p., entre 2014 e 2021 (**Figura 37**). Em 2018 contabilizou-se a maior discrepância, com 118,5 homens por cada 100 mulheres e em 2021 a menor com 90,7. Na OesteCIM e no Centro, o valor mais elevado foi registado em 2016 (106,3% e 103,7%, respetivamente). Em contrapartida, no território nacional foi em 2021 que se assinalaram os valores mais altos (100,7%), sendo que o número de homens foi sempre inferior às mulheres, com exceção do ano citado.



Fonte: INE, 2014 a 2021c

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 Inclusão³⁵, no município da Nazaré (**Quadro 31**), constata-se um aumento de 2019 para 2021, de 6 mulheres e 12 homens. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência. O número de beneficiários é superior às beneficiárias em todas as escalas de análise.

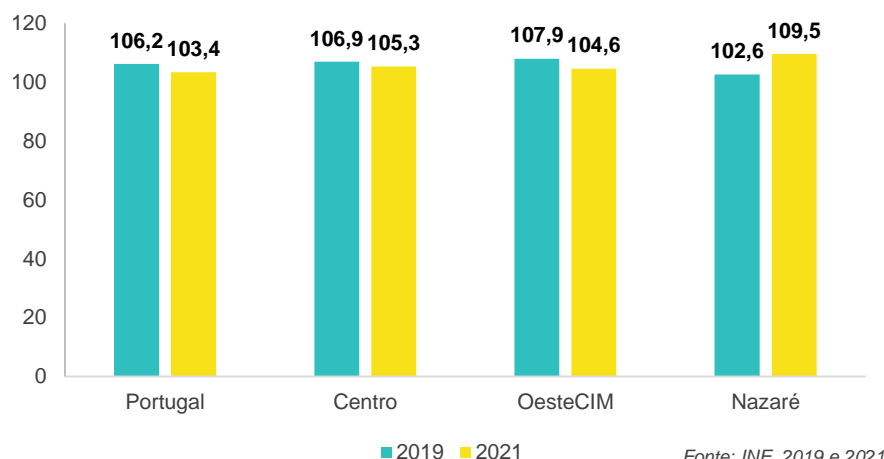
³⁵ É uma prestação em dinheiro paga mensalmente a pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, com vista a promover a sua autonomia e inclusão social. É composta pela componente base, complemento e majoração. IN [seg-social.pt/documents/10152/14948/8003 Presta Social inclusao/99bd44c9-637e-4816-b19e-b914e6e70314](https://seg-social.pt/documents/10152/14948/8003_Presta_Social_inclusao/99bd44c9-637e-4816-b19e-b914e6e70314)

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
Nazaré	78	79	84	80	86	92

Fonte: INE, 2019 a 2021

Quadro 31. Beneficiárias/os da Prestação Social para a Inclusão (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 38**), verificou-se um acréscimo de 6,9 p.p. de 2019 para 2021. Neste último ano, assinalaram-se 109,5 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. No sentido inverso, no OesteCIM (3,3 p.p.), na região Centro (1,6 p.p.) e em Portugal (2,8 p.p.), verificou-se um decréscimo.



Fonte: INE, 2019 e 2021

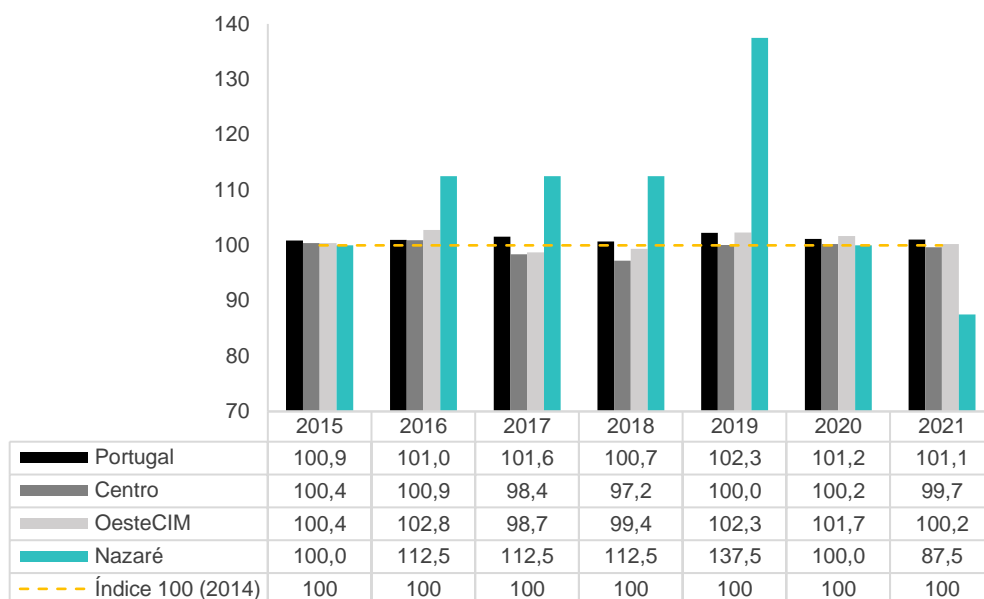
Figura 38. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da Prestação Social para a Inclusão (%)

6.4.3. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa

No que concerne ao Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa³⁶ (**Figura 39**), verifica-se que o número de beneficiárias/os teve grandes flutuações. Comparando com 2014, foi mais elevado no período entre 2016 e 2019. Comparando 2014 com 2021, houve uma diminuição de 12,5% das/dos

³⁶ 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

beneficiárias/os. Nas unidades geográficas de referência observam-se as mesmas tendências, com exceção de Portugal que tem um ligeiro aumento.



Fonte: INE, 2014 a 2021

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

6.4.4. Subsídio de Doença

O número de beneficiários/as de Subsídio de Doença³⁷ (**Quadro 32**), sofreu um crescimento de 2014 para 2021. O número de mulheres é superior ao dos homens, fixando-se nas 590 face a 393, em 2021. Nas unidades geográficas de referência também há mais mulheres e beneficiar do subsídio; quanto à evolução dos valores, aumenta de 2014 para 2021.

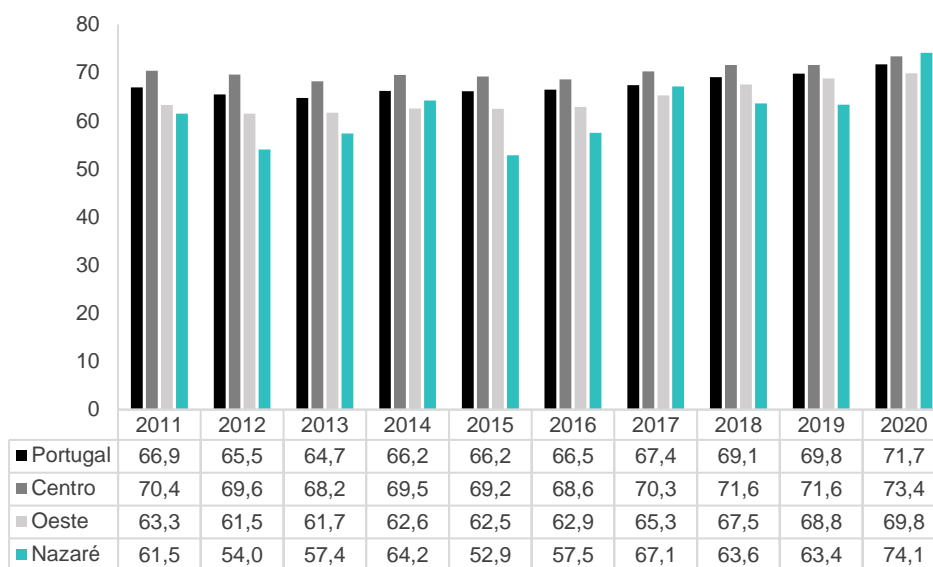
Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2018	2021	2014	2018	2021
Portugal	296 987	405 608	380 845	196 666	280 237	279 519
Centro	62 548	85 874	83 604	43 480	61 483	62 286
OesteCIM	10 351	13 715	13 373	6 491	9 270	9 435
Nazaré	437	587	590	279	369	393

Fonte: INE, 2014, 2018 e 2021

Quadro 32. Beneficiárias/os de Subsídio de Doença (n.º)

³⁷ 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_subsidiu_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 40**), Nazaré teve várias flutuações de valores, considerando os anos de 2011 (61,5%) e 2020 (74,1%), houve um aumento do número de homens a auferir este subsídio. Neste último ano atingiu o valor mais alto no período em análise. Os valores verificados no município foram sempre inferiores aos registado no OesteCIM e ao território nacional, executando o ano de 2020.



Fonte: Pordata, 2011 a 2020

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

6.4.5. Pensionistas

No município da Nazaré, as/os pensionistas³⁸ da Segurança Social diminuíram de 2014 para 2021, (-1,2%). 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 (3 461). De seguida, destacam-se os/as pensionistas de sobrevivência (1 257) e, por fim, por invalidez (354). Os pensionistas de velhice aumentaram (110), tal como os de sobrevivência (+17), apenas os de invalidez diminuíram (-187). Nas unidades geográficas de referência, a maioria também se enquadrava na condição velhice (**Quadro 33**).

³⁸ Titular de uma prestação pecuniária nas eventualidades de: invalidez, velhice, doença profissional ou sobrevivência.

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
Nazaré	5 132	5 072	541	354	3 351	3 461	1 240	1 257	-1,2

Fonte: INE, 2014 e 2021

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

Relativamente aos valores médios das pensões da Segurança Social, verifica-se um aumento entre 2014 e 2020 de +11,8%, tal como nas restantes unidades geográficas de referência (**Quadro 34**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por invalidez (716€), seguido dos/as pensionistas por velhice (575€) e por sobrevivência (469€).

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
Nazaré	4 818	5 387	4 784	5 500	5 530	6 105	2 907	3 376	11,8

Fonte: INE, 2014 e 2021

Quadro 34. Valor médio anual das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)

6.5. SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. População jovem

- **1 002 casais de direito com filhos/as em 2011;**
- **Taxa de cobertura das creches públicas (63,5%) e jardins de infância (114,5%) em 2022;**
- **Abono de família para crianças e jovens, em 2021: 1 246 beneficiárias/os e 1 855 descendentes.**

6.2. População idosa

- **Índice de envelhecimento 175,2 em 2020;**
- **Índice de longevidade 44,3 em 2020;**
- **Taxa de cobertura de centros de dia (3,3%), serviços de apoio domiciliário (5,8%) e ERPI (3,7%), em 2022.**

6.3. População com incapacidade ou deficiência

- **1 443 pessoas com mais de 65 anos tinham pelo menos uma dificuldade, em 2011;**
- **População ativa com dificuldades: 22,9% homens e 20,6% mulheres, em 2011;**
- **População inativa com dificuldades: 77,1% homens e 79,4% mulheres, em 2011;**
- **77,9% da população inativa com dificuldade são reformadas/os, em 2011;**
- **3 equipamentos sociais para pessoas adultas com deficiência, em 2022.**

6.4. Prestações Sociais

- **Rendimento Social de Inserção: 97 mulheres e 88 homens em 2021;**
- **90,7% relação de masculinidade do RSI em 2021;**
- **Prestação Social para a Inclusão 84 mulheres e 92 homens em 2021;**
- **109,5% relação de masculinidade da Prestação Social para a Inclusão em 2021;**
- **Entre 2014 e 2021, há uma diminuição de 12,5% das/dos beneficiárias/os de Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa;**
- **Subsídio de Doença: 590 mulheres e 393 homens, em 2021;**
- **74,1% relação de masculinidade do Subsídio de Doença, em 2020;**

- **5 072 pensionistas da Segurança Social, sendo 3 351 por velhice, em 2021;**
- **Valor médio das pensões da Segurança Social 5 387€, sendo 6 105 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 da Nazaré. Como se pode verificar, o número de crimes oscilou de 2011 até 2021, passando de 436 para 316. O número de crimes atingiu o valor máximo em 2019 (166 crimes) e o mínimo em 2015 (91 crimes).

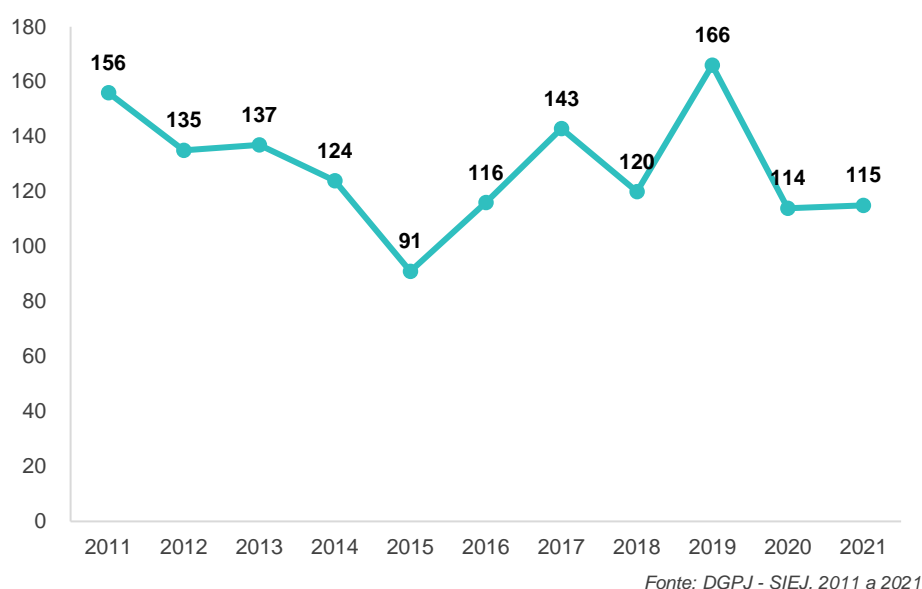


Figura 41. Total dos crimes (n.º)

No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas (**Quadro 35**). Assim, em 2021 foram registados 114 crimes, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (61,4%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (26,3%). Com uma menor proporção, encontram-se os contra a reserva da vida privada (4,4) e os crimes contra a liberdade/autodeterminação sexual, contra a honra e contra a vida (todos com 2,6%). 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.

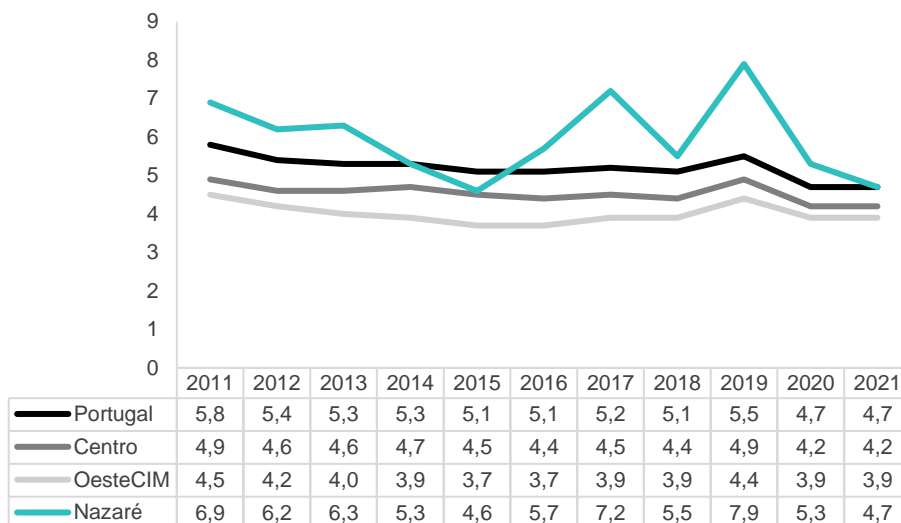
Tipologia de crime	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida (%)	7,7	5,2	4,4	8,2	5,5	-	2,1	-	-	-	2,6
Contra a integridade física (%)	66,0	68,1	67,6	63,1	72,5	70,7	73,0	65,5	67,9	67,6	61,4
Contra a liberdade pessoal (%)	16,7	8,9	11,8	13,1	12,1	11,2	15,6	17,6	15,8	17,1	26,3
Contra a liberdade/ autodeterminação sexual (%)	1,9	3,0	4,4	4,9	6,6	5,2	-	3,4	3,6	2,7	2,6
Contra a honra (%)	5,8	10,4	8,8	8,2	3,3	7,8	7,1	10,1	6,7	7,2	2,6
Contra a reserva da vida privada (%)	1,9	2,2	-	2,5	-	2,6	2,1	3,4	2,4	5,4	4,4
Outros (%)	-	2,2	2,9	-	-	2,6	-	-	3,6	-	-
Total (n.º)	156	135	136	122	91	116	141	119	165	111	114

- dados confidenciais

Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

Quadro 35. 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 uma diminuição entre 2011 (4,7‰) e 2021 (3,9‰). O valor mais alto foi em 2011 e o menor em 2018 (2,9‰). 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 doméstica³⁹ 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.

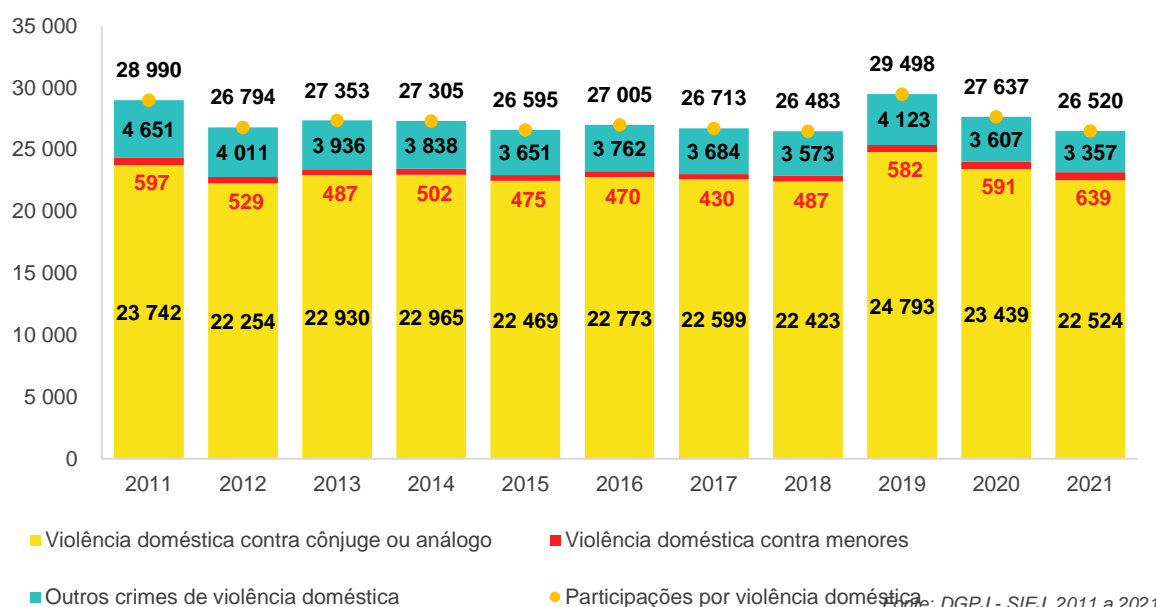


Figura 43. Participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)

O **Quadro 36** apresenta os crimes de violência doméstica e proporção dos mesmos na criminalidade geral no município da Nazaré. O número de crimes diminuiu (-227) entre 2011 (678) e 2021 (451), atingindo o valor mínimo nesse primeiro ano e o valor mínimo em 2020 (412). 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 (2,7%) entre 2011 (4,6%) e 2021 (7,3%). Os anos com os maiores valores foram 2017 (10%) e o menor foi 2011. Nas unidades geográficas de referência os valores

³⁹ 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”.

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%).

Unidade geográfica	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	n.º	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
Nazaré	678	588	649	531	520	523	551	537	592	412	451

Unidade geográfica	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	Prop.	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
Nazaré	4,6	8,0	5,7	5,3	6,2	6,3	10,0	6,1	9,6	9,0	7,3

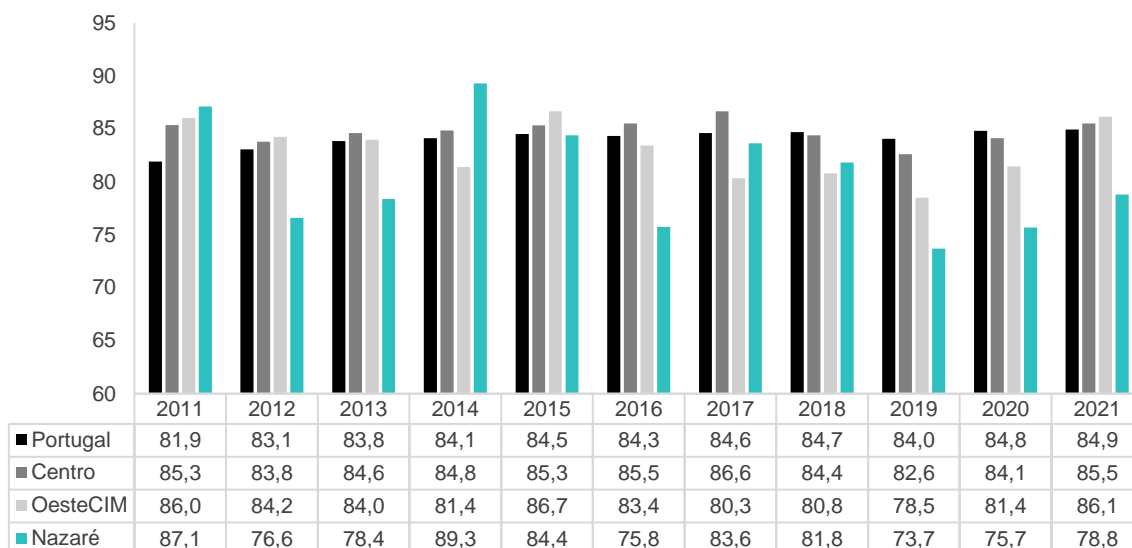
Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

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

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município da Nazaré, em 2021, foram registados os seguintes valores: 26 cônjuge/análogo e 7 “outros”.



Assim, denota-se que, em 2021, a maioria dos crimes de violência doméstica correspondiam a violência doméstica cônjuge/análogo (78,8%). Em comparação com o ano de 2011 (87,1%), foi registado um incremento de 8,3 p.p., tal como se verificou em todas as unidades de referência: Portugal (+3,0 p.p.), Centro 0,2 p.p.) e OesteCIM (0,1 p.p.). No período em análise, os valores registados no município foram sempre inferiores aos registado nas unidades geográficas de referência, com a exceção dos anos de 2018, 2017, 2014 e 2011 (**Figura 44**).



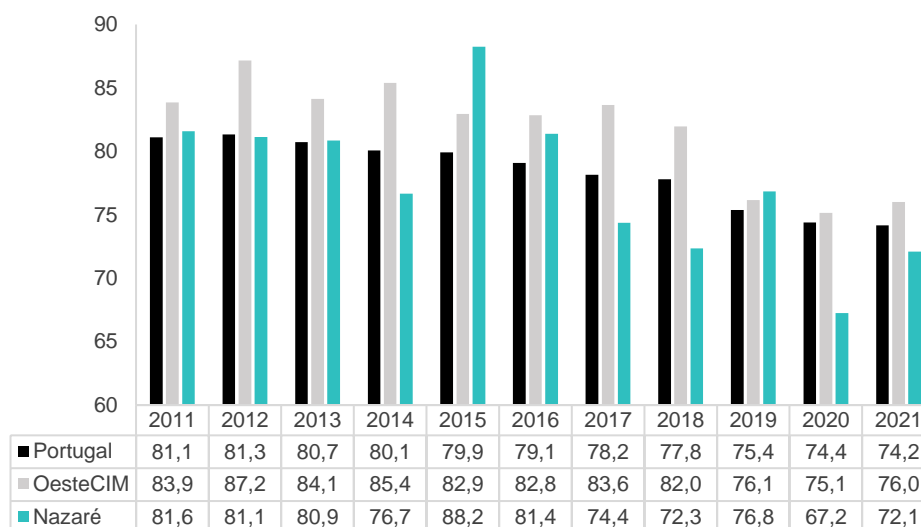
Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

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 72,1% das vítimas identificadas nos crimes de violência doméstica (**Figura 45**). Este valor foi inferior (-9,5 p.p.) ao registado em 2011 (81,6%), no mesmo sentido do que aconteceu na OesteCIM (-7,9 p.p.) e em Portugal (-6,9 p.p.). Na Nazaré, o ano de 2015 (88,2%) foi o que contabilizou o maior número de mulheres vítimas e 2020 (67,2%) 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 21,6%, o que se traduziu numa diminuição de 3,4 p.p. face a 2011 (Figura 46). O número máximo verificado no município foi em 2011 e 2019 (ambos com 25%) e o menor em 2012 (7,8%). A OesteCIM (+9,7%), a região Centro (6,2%) e o território nacional (5,8%) registaram aumentos de 2011 para 2021. No período em análise, os valores registados no município foram quase sempre superiores aos registado nas unidades geográficas de referência, com a exceção dos anos de 2012, 2015, 2018 e 2021.



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 da Nazaré disponibiliza a GNR E PSP (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 **156 (2011)** para **115 (2021)**;
- **Crimes contra a integridade física 61,4%**, em **2021**;
- **4,7‰ 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**;
- **451 crimes de violência doméstica, em 2021, que correspondem a 7,3% do total da criminalidade geral**;
- **Crimes de violência doméstica: 26 cônjuge/análogo e 7 “outros”, em 2021**;
- **78,8% dos crimes de violência doméstica correspondiam a violência doméstica cônjuge/análogo**;
- **72,1% das vítimas dos crimes de violência doméstica eram mulheres, em 2021**;
- **21,6% das agressoras em crimes de violência doméstica, em 2021**.

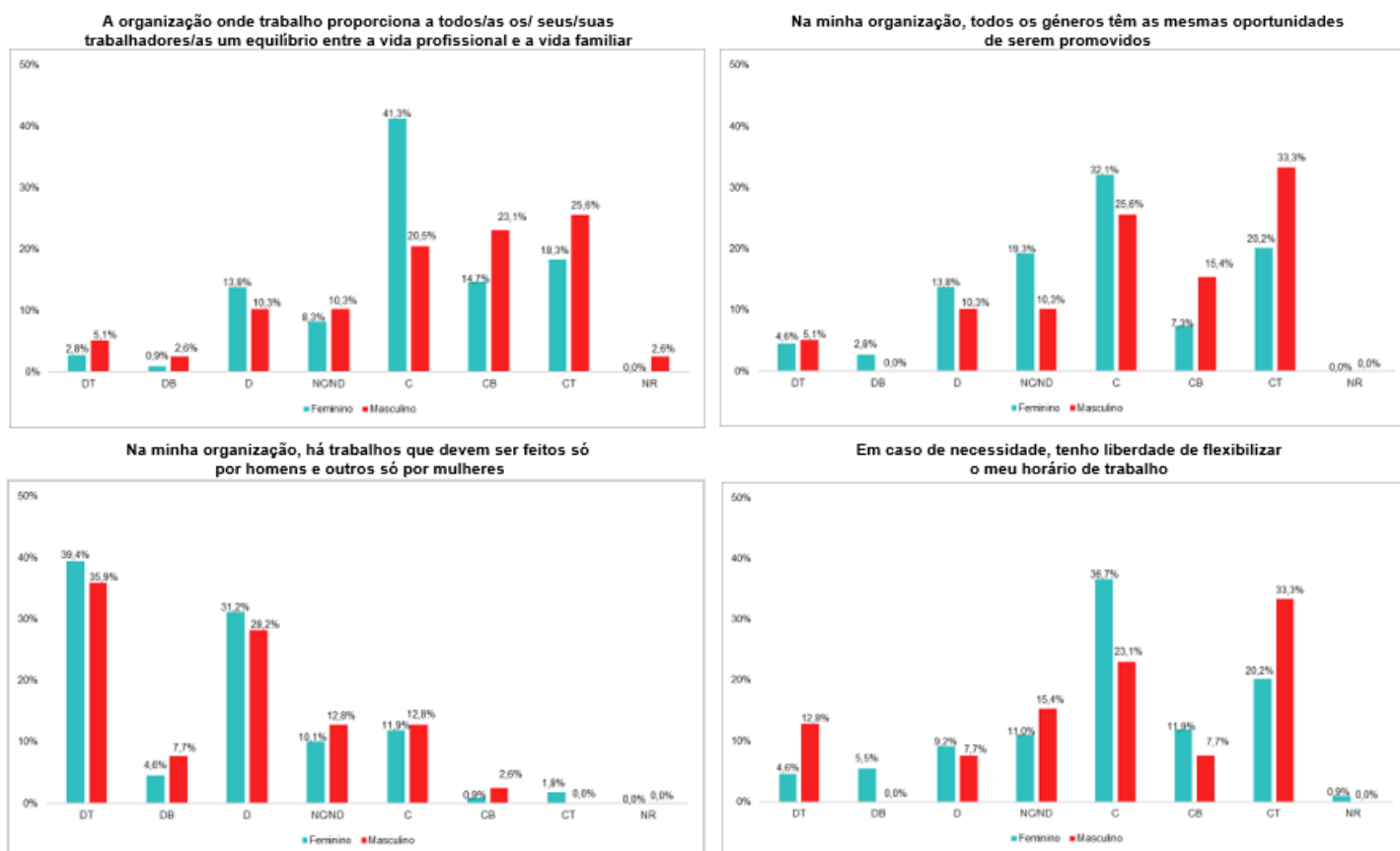
8. PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO

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 da Nazaré, obtiveram-se 148 respostas: 73,6% de mulheres (109), 26,4% de homens (39).

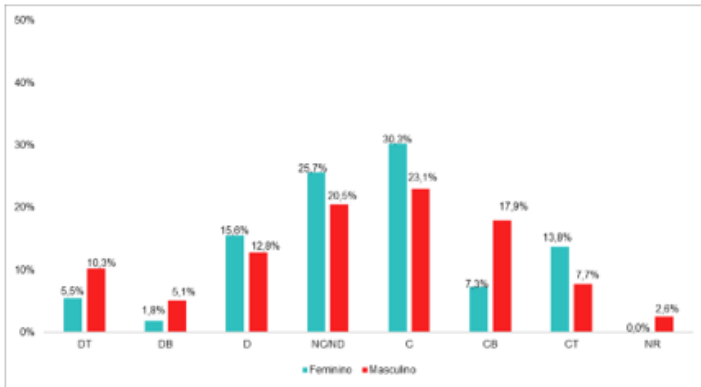
8.1. HÁBITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL (TRABALHO/ESTUDO) E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR

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

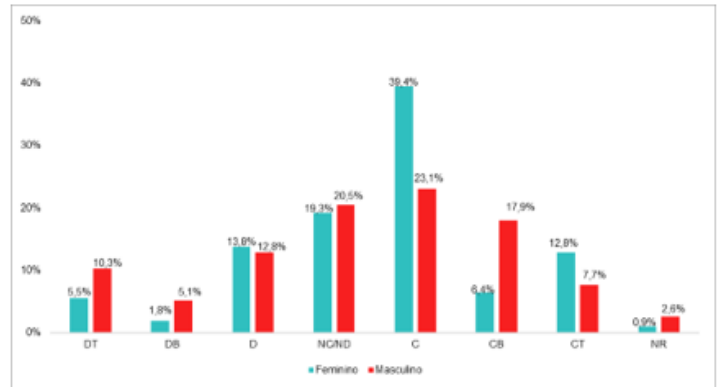
- Tanto os homens como as mulheres concordam que a empresa respeita as características de cada pessoa, oferece as mesmas oportunidades de promoção independentemente do género, e são flexíveis quanto ao horário de trabalho, em caso de necessidade;
- As mulheres e os homens discordam que haja trabalhos que devam ser realizados só por mulheres ou só por homens.
- Em ambos os sexos, as opiniões dividem-se quanto ao facto de se a sua empresa permite manter o equilíbrio e conciliar a vida profissional e pessoal.



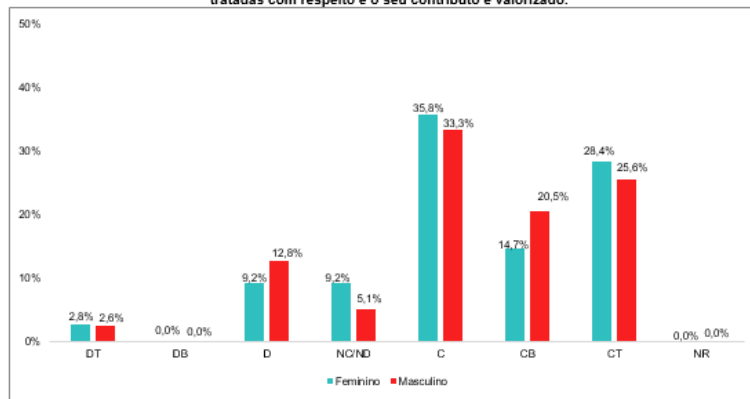
Somos encorajados/as a procurar conciliar a vida pessoal e profissional



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.

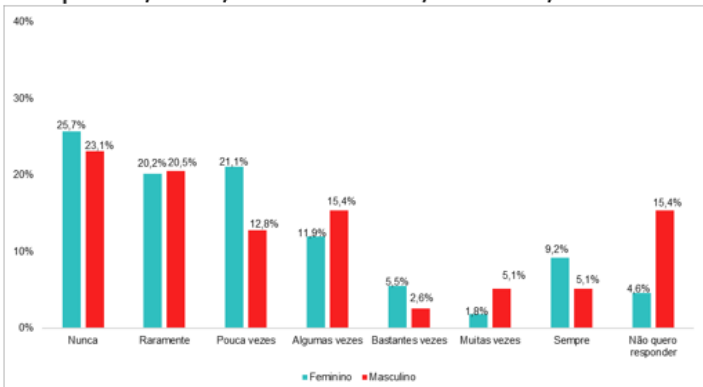


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

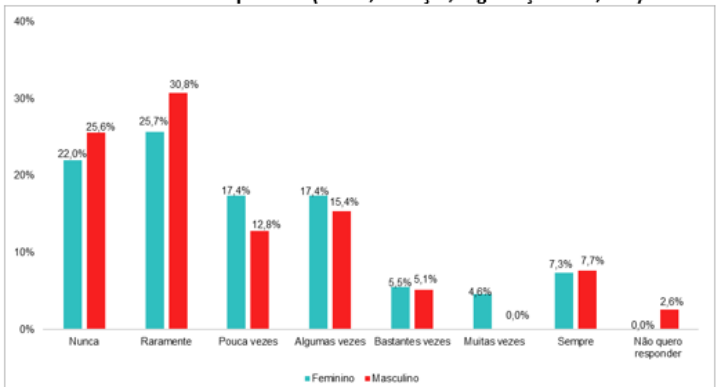
Figura 47. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Relativamente à conciliação da vida profissional e pessoal (**Figura 48**), as mulheres apontam as seguintes atividades como maior dificuldade: ter tempo suficiente para dedicar à família e amigos e ter disposição para conviver/ estar com os/as amigos/as/ e família e ter os fins-de-semana livres. Os homens indicaram ter menos disponibilidade para estudar e participar em formações, ter os fins de semana livres e poderem dedicar-se à família e amigas/os. No sentido inverso, ambos os sexos demonstraram facilidade em conciliar as seguintes atividades: ir a consultas, realizar exames médicos pessoais (cuidar da sua saúde) e acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as.

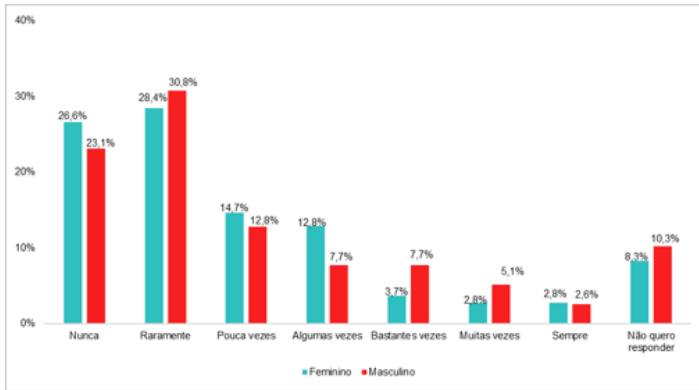
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos/as a consultas/ exames médicos



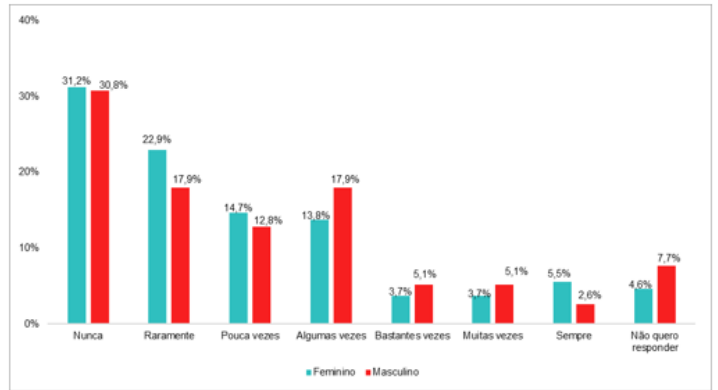
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.)



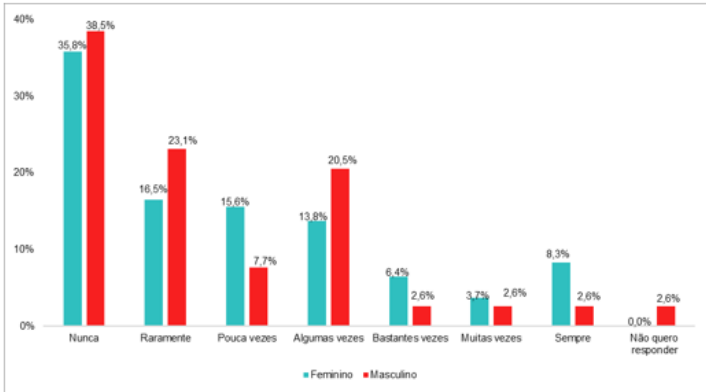
Participar nas associações da sua terra



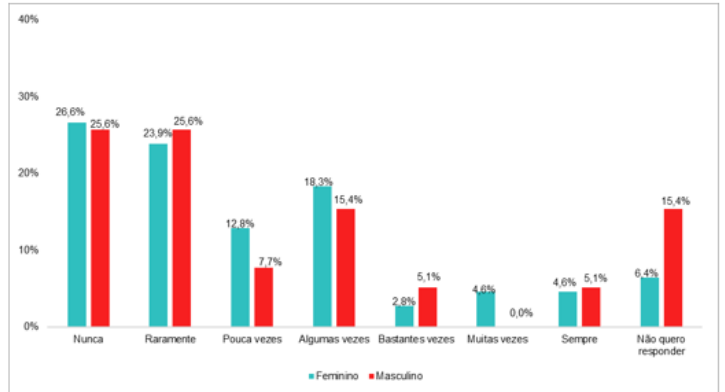
Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.)



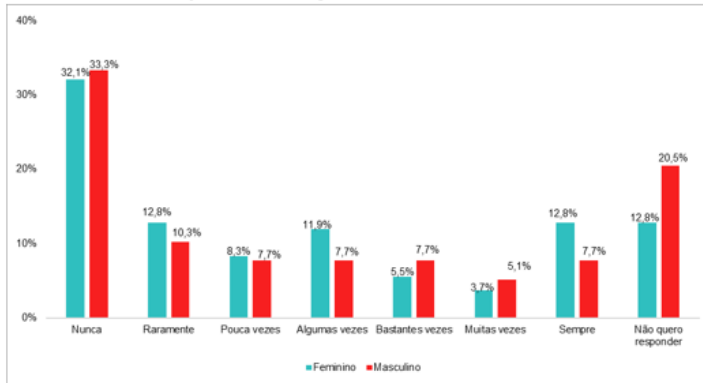
Ir a consultas, realizar exames médicos pessoais (cuidar da sua saúde)



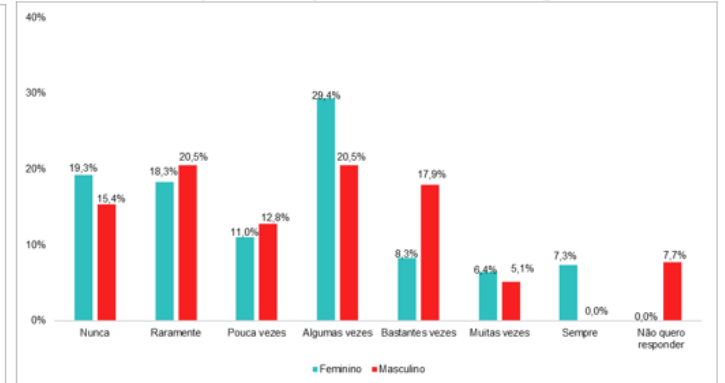
Ir ao/à cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista (cuidar de si)



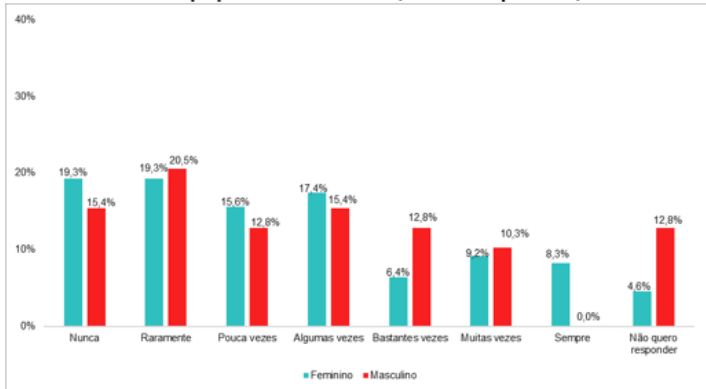
Acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as



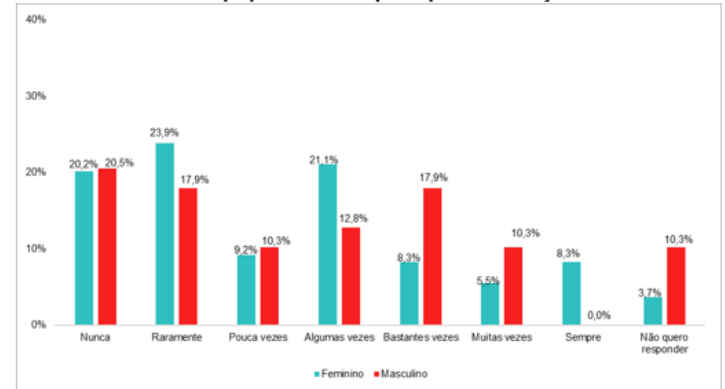
Ter tempo suficiente para dedicar à família e amigos/as



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



Ter tempo para estudar e participar em formações



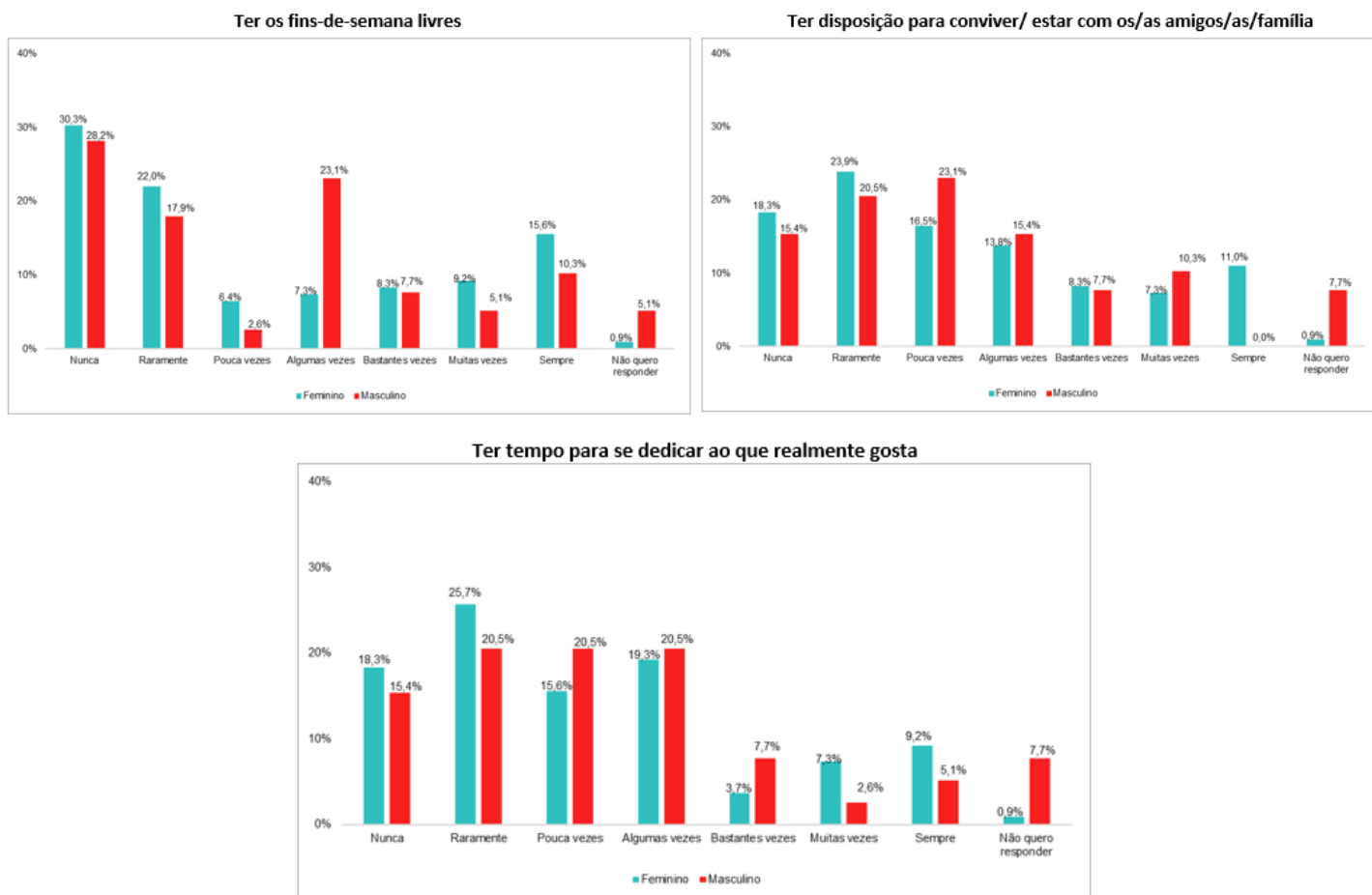


Figura 48. Frequência de atividades (in)compatíveis com a vida profissional

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

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	40,4%	38,5%
Agressão	13,8%	17,9%
Assalto	30,3%	28,2%
Assédio sexual	10,1%	5,1%

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Homicídio	2,8%	0,0%
Perseguição	7,3%	10,3%
Roubo	32,1%	33,3%
Violação	5,5%	2,6%

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

Quadro 37. Principais preocupações de segurança

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

Fatores que contribuem para a insegurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	9,2%	10,3%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	26,6%	43,6%
Espaço público degradado	30,3%	25,6%
Estações/ paragens de transportes	11,9%	2,6%
Falta de casas de banho seguras e limpas	18,3%	20,5%
Falta de informação ou sinalética	6,4%	2,6%
Falta de policiamento	30,3%	38,5%
Falta de respeito pelas pessoas	27,5%	38,5%
Falta de vendedores/as ou bancas de rua	2,8%	2,6%
Iluminação fraca	19,3%	17,9%
Transportes públicos	18,3%	15,4%

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

Quadro 38. Fatores que contribuem para a insegurança

De acordo com o **Quadro 39**, a maioria não aponta nenhum fator que considere que afete a segurança das pessoas. Por outro lado, uma reduzida percentagem refere o facto de se ter uma orientação sexual diferente da heterossexual.

Fatores que afetam a segurança	Masculino	Feminino
Nenhum	48,6%	51,3%
Ser de outra região/ país	9,2%	15,4%
Ser de uma certa raça/ etnia	11,0%	15,4%
Ser mulher	2,8%	7,7%
Ter uma incapacidade/ deficiência	8,3%	2,6%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	17,4%	15,4%

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

Quadro 39. Fatores que afetam a segurança

Relativamente aos principais comportamentos adotados para promover a segurança (**Quadro 40**), a maioria revela que não faz nada. Alguns homens e mulheres também assinalaram que evitam certos espaços e sítios isolados. Uma parte significativa dos homens indicaram ter sempre o telemóvel à mão. Para além destes comportamentos, os homens também referem ter o cuidado de evitar saírem sozinhos depois de escurecer.

Comportamentos para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	34,9%	43,6%
Evito certos espaços	24,8%	33,3%
Evito ir a sítios com multidões	13,8%	2,6%
Evito ir a sítios isolados	28,4%	15,4%
Evito sair sozinho/a	7,3%	7,7%
Evito sair sozinho/a depois de escurecer	17,4%	7,7%
Evito usar certas roupas	2,8%	5,1%
Evito usar certos acessórios	4,6%	7,7%
Tenho o telemóvel sempre à mão	13,8%	12,8%

Comportamentos para promover a segurança	Masculino	Feminino
Uso equipamentos de proteção pessoal	0,0%	5,1%

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

Quadro 40. Comportamentos para promover a segurança

No que concerne às situações de assédio ou agressão em espaço público, uma percentagem elevada de inquiridos/as afirmou que não vivenciou nenhum episódio (**Quadro 41**).

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	83,5%	76,9%
Sim	16,5%	23,1%

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

Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público

Em resposta ao tipo de assédio/agressão, as mulheres destacam o abuso psicológico e o assédio verbal, enquanto os homens vivenciaram situações de assédio verbal e psicológico (**Quadro 42**).

Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	5,5%	15,4%
Agressão física violenta	4,6%	10,3%
Assédio físico	2,8%	2,6%
Assédio verbal	6,4%	17,9%
Assédio visual	5,5%	10,3%
Perseguição/stalking	1,8%	2,6%

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

Quadro 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada

Por sua vez, tanto os homens como as mulheres referiram que as ruas e praças são palco de vivência de assédio/agressão (**Quadro 43**). Os estacionamento e as paragens e apeadeiros foram os locais públicos cujas inquiridas identificaram como aqueles onde sofreram situações de assédio/agressões.

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Casas de banho públicas	0,9%	2,6%
Estacionamentos	6,4%	10,3%
Mercados	0,9%	2,6%
Paragens e apeadeiros	2,8%	5,1%
Parques e jardins	1,8%	7,7%
Ruas e praças	10,1%	23,1%

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

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

Em caso de assédio/ agressão em espaço público (**Quadro 44**), as respostas mais comuns foram que não tomaram nenhuma atitude ou foram à polícia e apresentaram queixa. Uma percentagem significativa das mulheres também referiu que confrontaram o/a agressor/a.

O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	5,5%	7,7%
Confrontei o/a agressor/a	2,8%	7,7%
Fui à polícia e apresentei queixa	5,5%	5,1%
Recorri a uma linha de ajuda, SOS, número de emergência	1,8%	0,0%

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

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

Relativamente a ameaças, agressões, assédio e perseguições no local de trabalho, verifica-se que mais de metade das mulheres e dos homens inquiridos não foram alvo de nenhuma situação deste tipo (**Quadro 45**).

Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	77,1%	84,6%
Sim	22,9%	15,4%

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

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

A maioria dos homens e mulheres indicaram o assédio verbal como o tipo de violência mais comum. Todavia, uma percentagem significativa de homens e mulheres também assinalaram o abuso psicológico (**Quadro 46**).

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	12,8%	7,7%
Assédio físico	0,9%	0,0%
Assédio verbal	12,8%	12,8%
Assédio visual	1,8%	5,1%

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

Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

Tanto os homens como as mulheres apontaram as/os dirigentes ou a chefia como as/os principais agentes da ameaça, assédio ou perseguição no local de trabalho (**Quadro 47**). De referir que alguns inquiridos/as também mencionaram o/a cliente.

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	5,5%	5,1%
Colega de trabalho	8,3%	2,6%
Dirigentes ou chefia	7,3%	10,3%
Membro do público	0,9%	2,6%

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

Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Regra geral, as/os inquiridas/os dividiram-se entre os que reportaram o incidente e os que não reportaram, em ambos os sexos. (**Quadro 48**).

Comunicou o incidente	Masculino	Feminino
Não	12,8%	7,7%
Sim	10,1%	7,7%

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

Quadro 48. Comunicação dos incidentes no local de trabalho

No entanto, as/os inquiridas/os que reportaram o incidente fizeram-no, na sua maioria, aos/às dirigentes ou chefia (**Quadro 49**).

A quem Comunicou o incidente	Masculino	Feminino
Comissão de trabalhadores/as	0,9%	0,0%
Dirigente ou chefia	8,3%	5,1%
Sindicalista	0,0%	2,6%

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

Quadro 49. Entidade a quem foi comunicado o incidente

Por fim, a principal causa que motivou os homens a não comunicar o incidente foi o receio de represálias. As mulheres não reportaram incidentes por vários motivos, nomeadamente, receio de represálias, de serem despedidas ou por não considerarem ser nada sério. (**Quadro 50**).

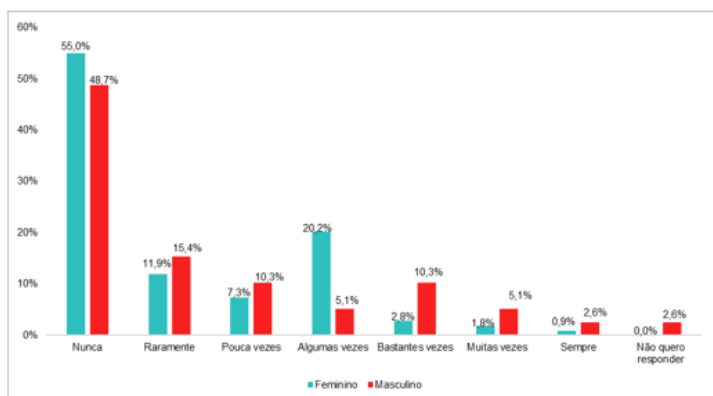
Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	1,8%	2,6%
Receio de represálias	8,3%	2,6%
Ser despedido/a	3,7%	2,6%
Vergonha	0,9%	0,0%

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

Quadro 50. Causas que levam a não comunicar o incidente

Relativamente ao tema do *bullying*/violência na escola, a maioria das mulheres nunca foi vítima e algumas foram vítimas algumas vezes. No entanto, uma parte significativa assistiu algumas vezes a casos desses. Os homens raramente foram vítimas, mas uma parte significativa assistiu bastante vezes a casos de *bullying*/violência na escola. (**Figura 49**).

Foi vítima de ações de **bullying**/violência na escola



Assistiu a casos de **bullying**/ violência na escola

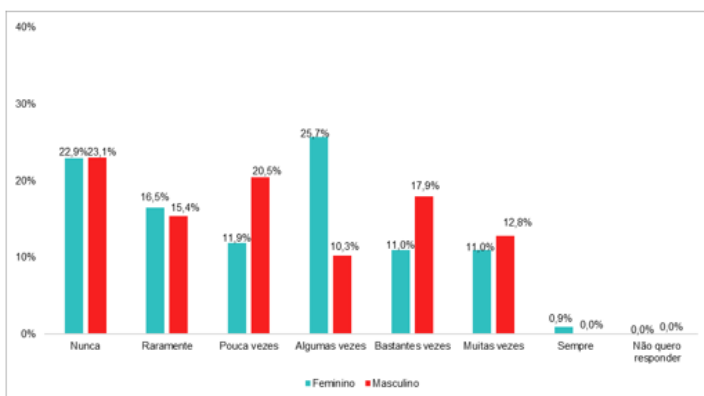


Figura 49. Situações de **bullying** na escola

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

Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	Masculino	Feminino
Não	89,9%	97,4%
Sim	10,1%	2,6%

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

Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo

Da percentagem que assinalou ter sido vítima, uma grande proporção de homens indicou que foi vítima de violência emocional. As mulheres dividem-se entre a violência emocional e a física (**Quadro 52**).

Tipo de violência sofrida	Masculino	Feminino
Perseguição/stalking	1,8%	0,0%
Violência emocional	7,3%	2,6%
Violência financeira	1,8%	0,0%
Violência física	3,7%	2,6%
Violência sexual	1,8%	0,0%
Violência social	1,8%	0,0%

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

Quadro 52. Tipo de violência sofrida pela vítima

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

Quem ameaçou/agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/ companheiro/a	1,8%	2,6%
Ex-cônjuge/ ex-companheira/o	5,5%	0,0%
Filho/a	,9%	0,0%
Pai/mãe	1,8%	2,6%

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

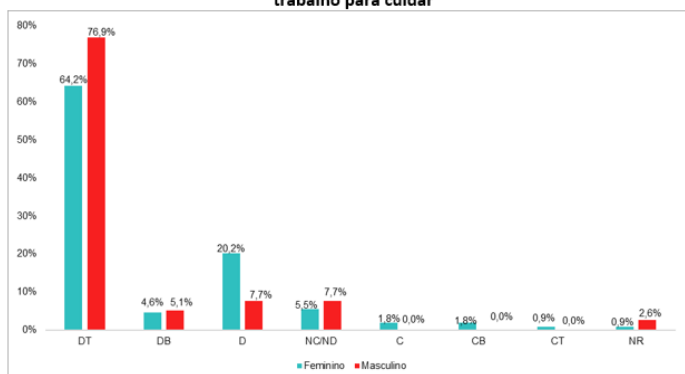
Quadro 53. Agente da ameaça/agressão

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

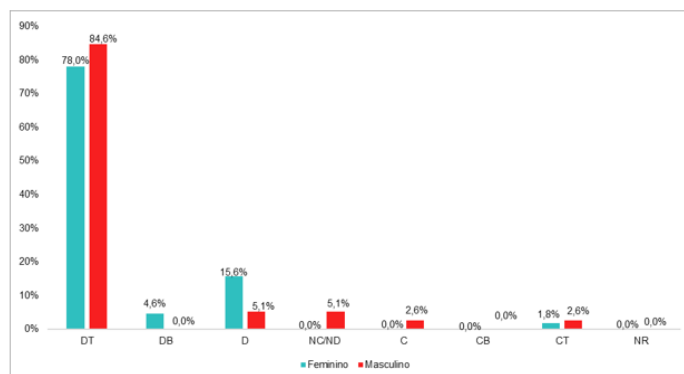
Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema (**Figura 50**), mencionam-se os principais resultados:

- 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;
- Uma percentagem significativa de ambos o sexo, teve uma posição neutra, quanto à ideia de que todas as mulheres deveriam ser mães e criar crianças, e que isso é mais compensador do que ter uma carreira de sucesso;
- Uma percentagem significativa de ambos o sexo teve uma posição neutra quanto à ideia de que todas as mulheres deveriam ser mães e criar crianças, e que isso é mais compensador do que ter uma carreira de sucesso;

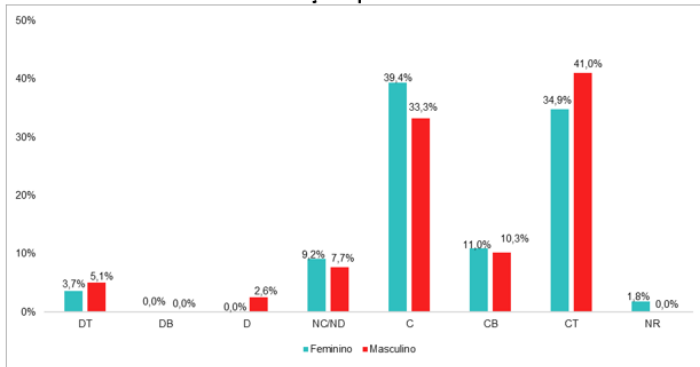
Se um/a filho/a fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar



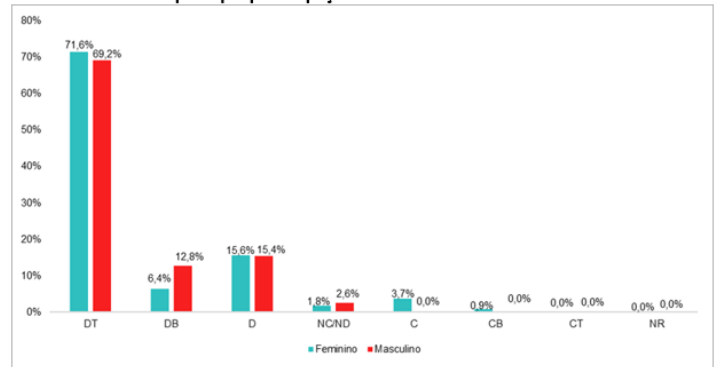
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder



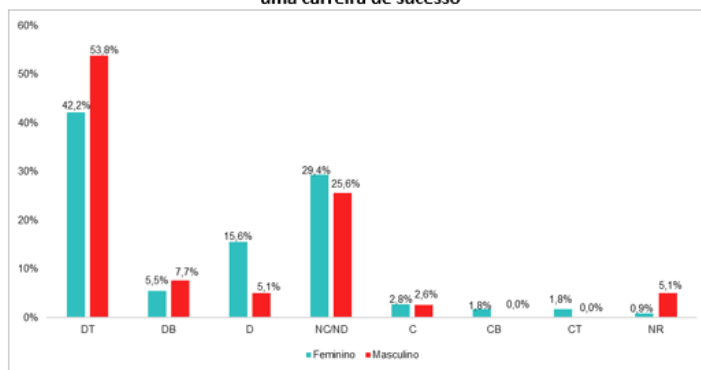
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade



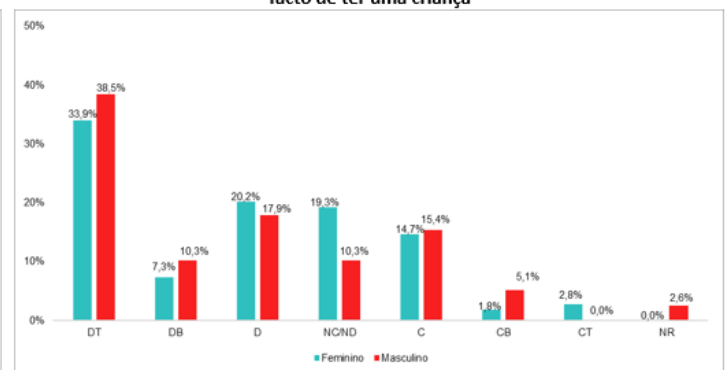
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho



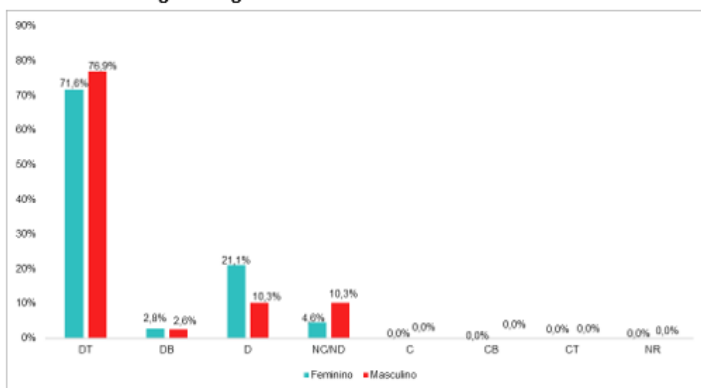
Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso



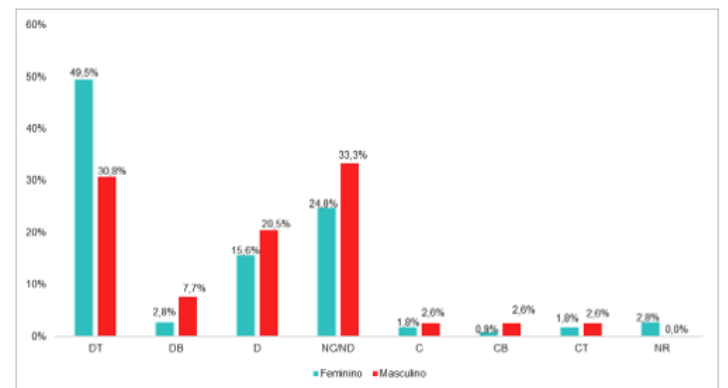
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança



Os grandes gastos devem vir do salário do homem



Todas as mulheres deveriam ser mães



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

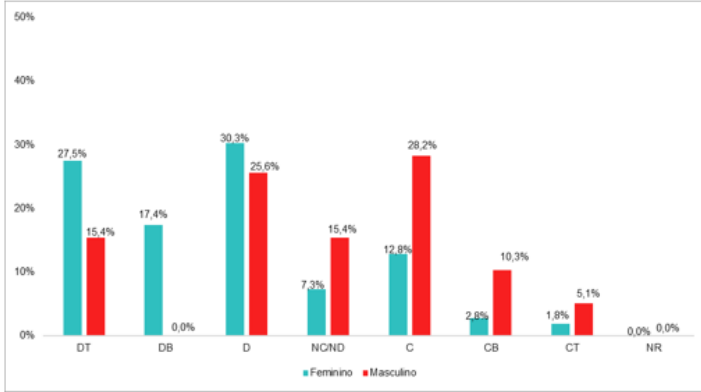
Figura 50. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar

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

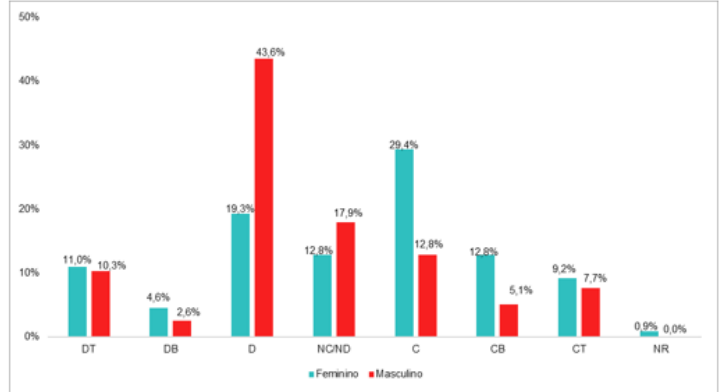
- Os homens tendem a discordar das afirmações que se referem às maiores dificuldades que as mulheres têm no mercado de trabalho, nomeadamente que a mulher tem menos oportunidades por terem de se dedicar à família,
- Os homens concordam que as mulheres em situação de procura de emprego são preteridas para os homens e tem mais dificuldades por poderem ficar grávidas.

- As mulheres consideram que não têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política e que ganham, em média, menos que os homens na mesma profissão;

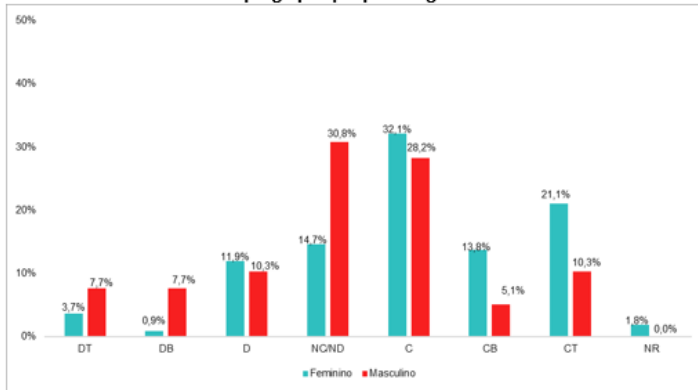
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política



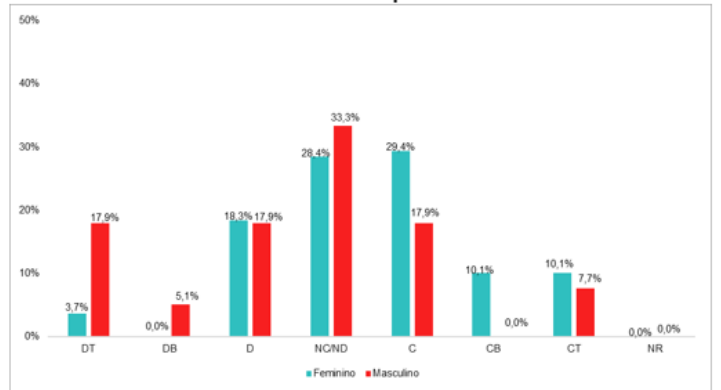
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares



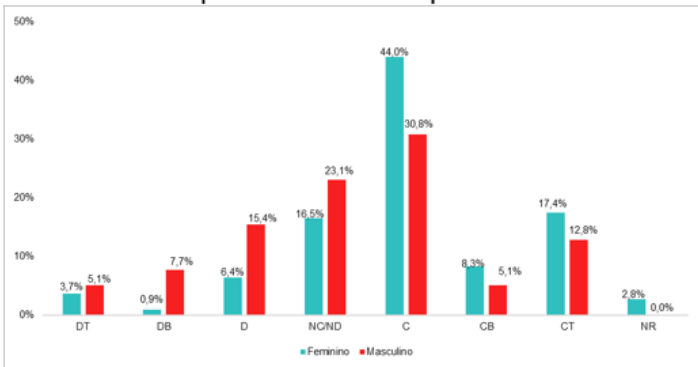
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem grávidas



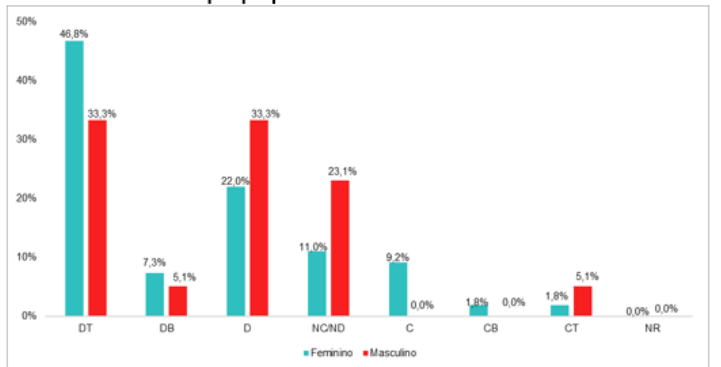
Numa situação de procura de emprego, os homens são os preferidos



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

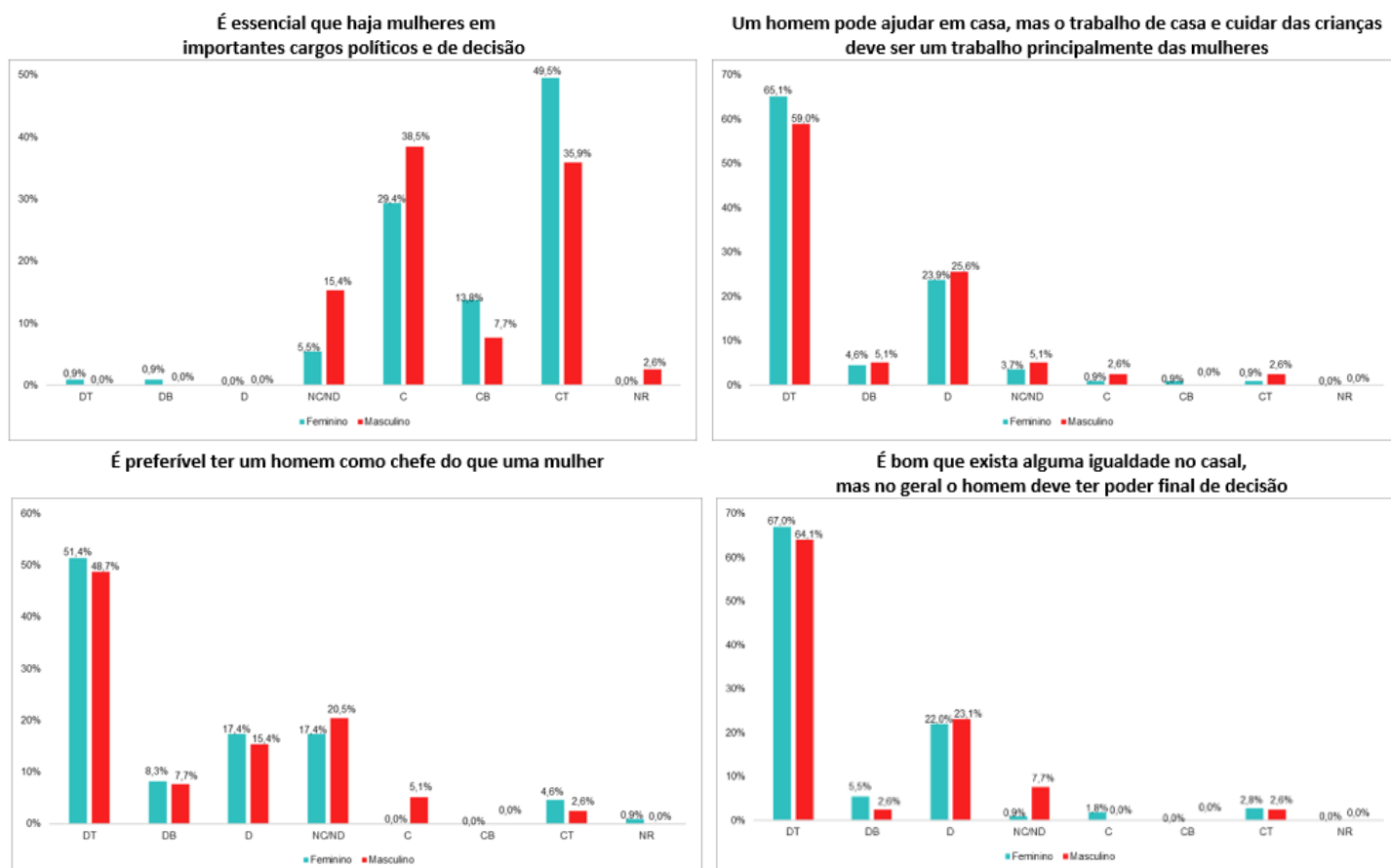


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

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

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

- Ambos os sexos discordam totalmente 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 os géneros concordam ou concordam totalmente que é essencial haver mulheres em importantes cargos políticos e de decisão;



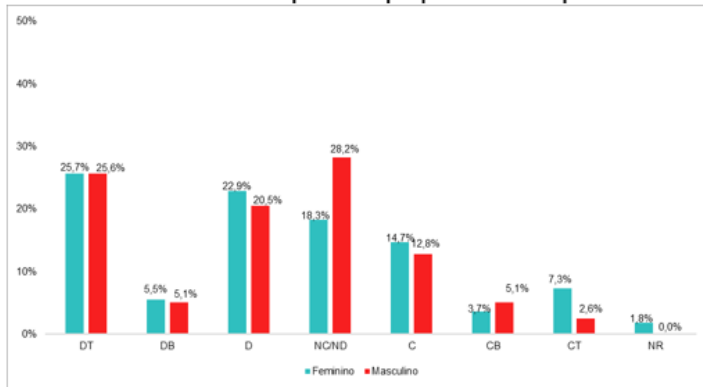
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

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

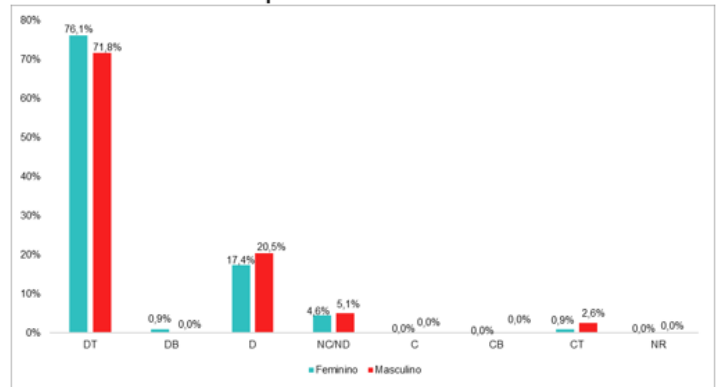
Por fim, nas crenças referentes às profissões (**Figura 53**):

- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam totalmente das afirmações;
- A maior parte discorda ou é neutra em relação à afirmação de que as raparigas devem ser encorajadas a ser ambiciosas e independentes porque têm menos oportunidades que os homens;

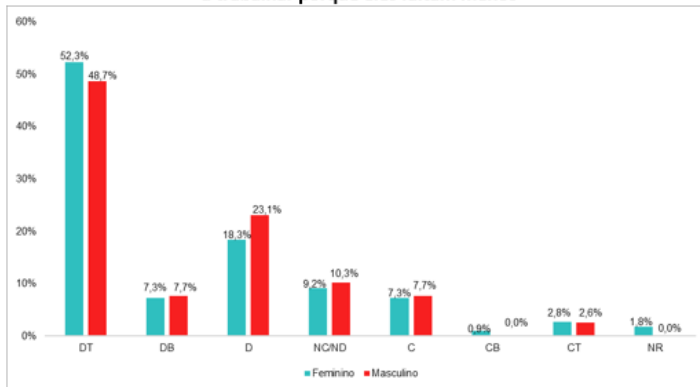
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes a serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades



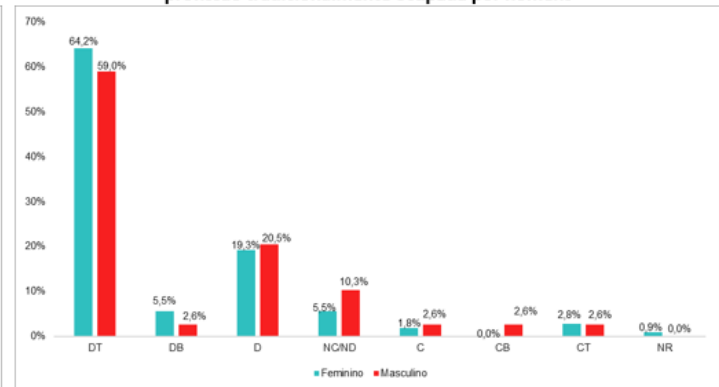
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher



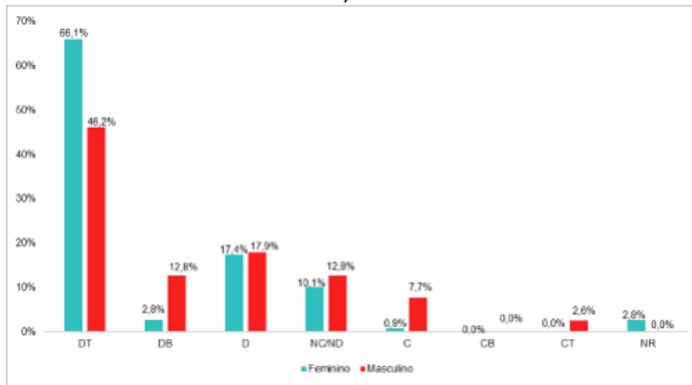
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos



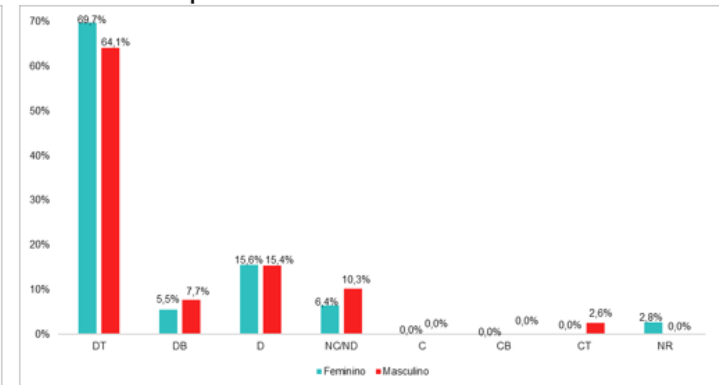
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens



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

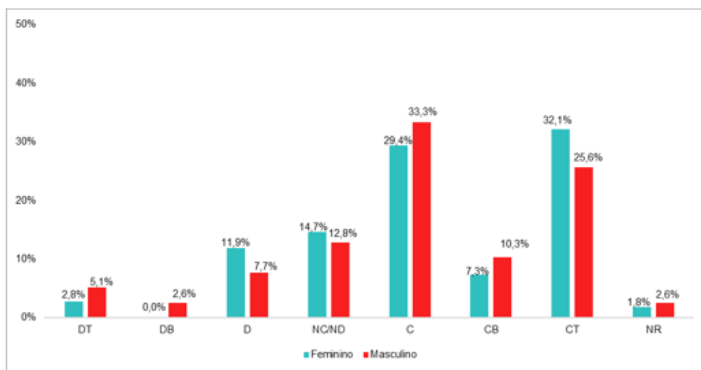
Figura 53. Crenças relativamente às profissões

8.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+

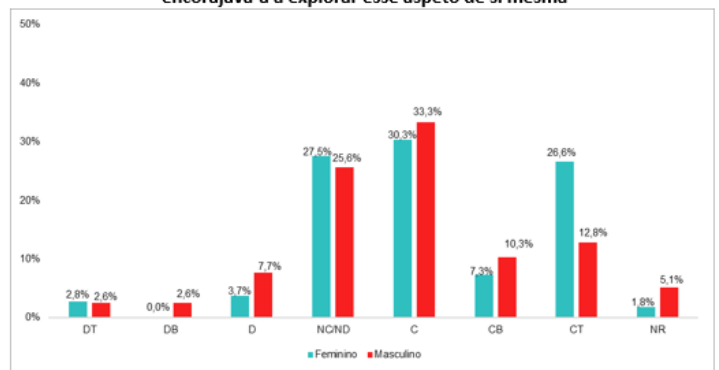
No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais/Transgénero, Queer, Intersexo, Assexual e +):

- As mulheres tendem a ser relativamente mais compreensivas e sensíveis ao tema, que os homens;
- Ambos os sexos têm uma posição neutra nas seguintes afirmações: a maioria das pessoas são bissexuais na sua essência e a comunidade LGBTQIA+ só pode melhorar quando ocupar posições importantes.

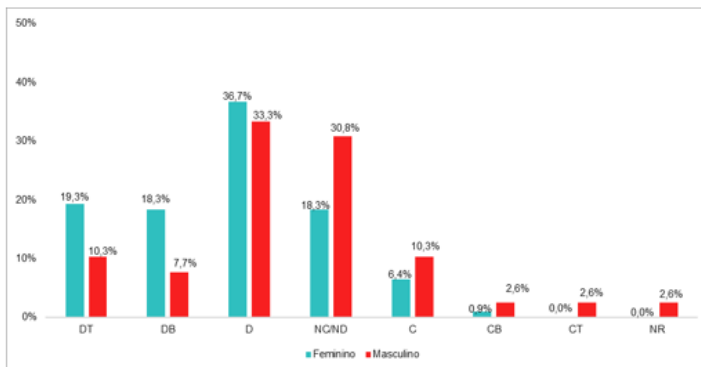
Todas as orientações sexuais são moralmente iguais à heterossexualidade



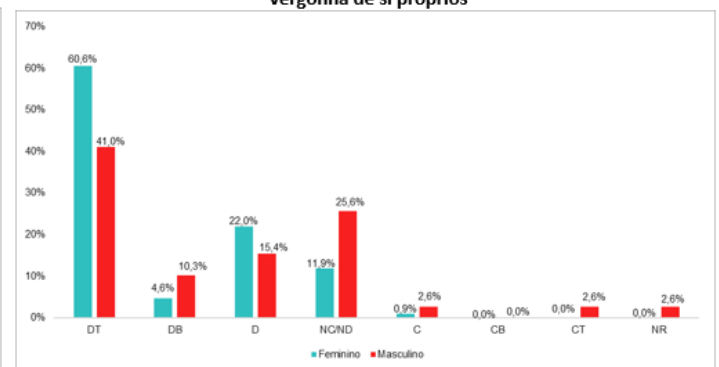
Se a minha filha me dissesse que pensava poder ser lésbica eu encorajava-a a explorar esse aspeto de si mesma



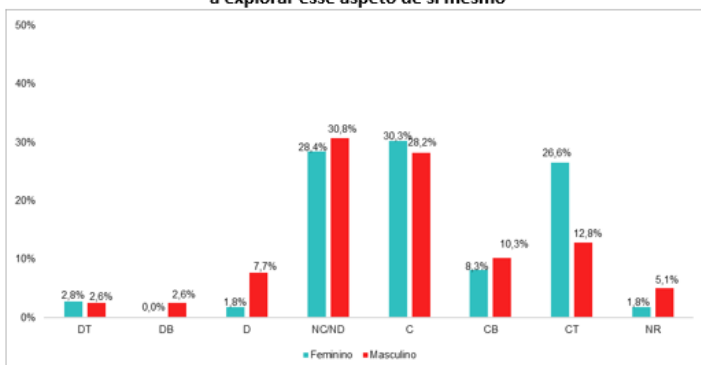
A maioria da comunidade LGBTQIA+ já não é discriminada



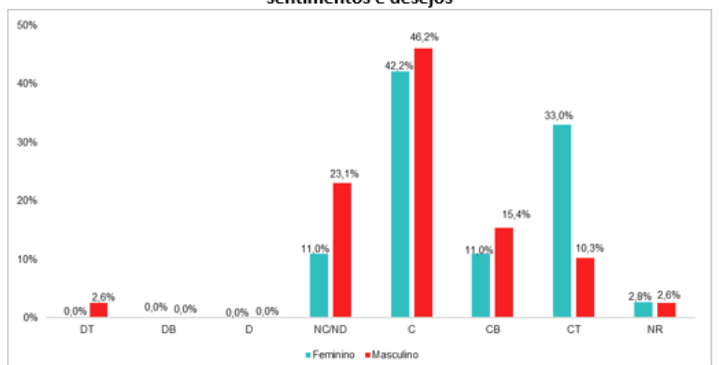
Homens que agem como mulheres deveriam ter vergonha de si próprios



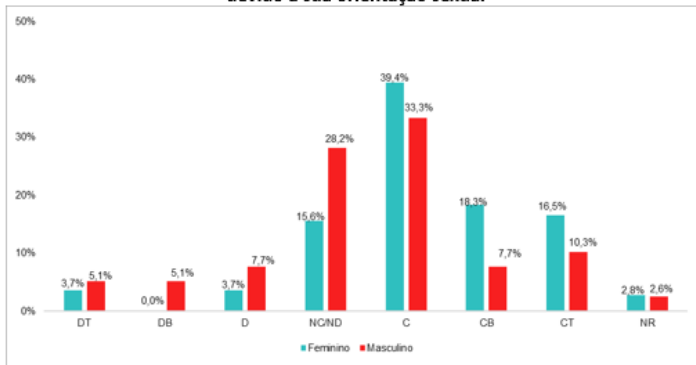
Se o meu filho me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o a explorar esse aspeto de si mesmo



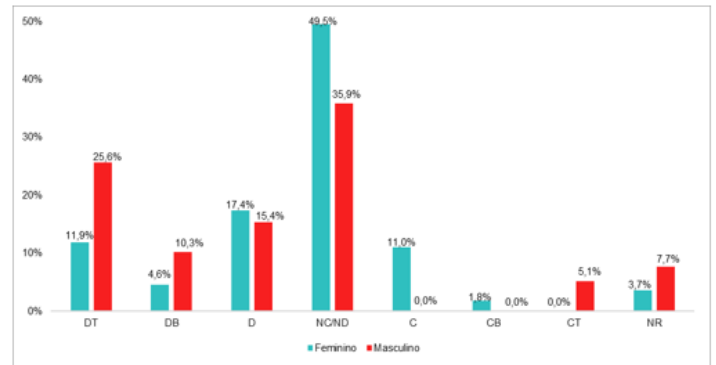
É importante para a comunidade LGBTQIA+ ser honesta para com os seus sentimentos e desejos



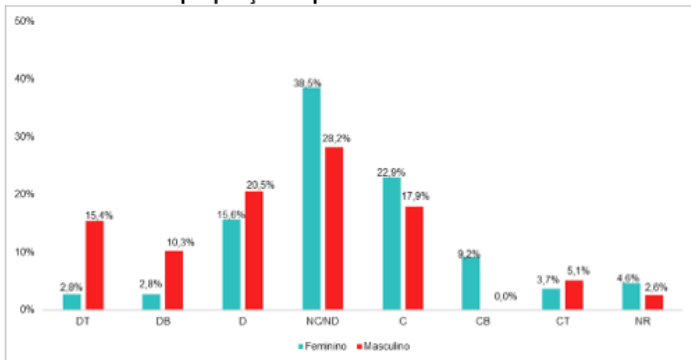
A comunidade LGBTQIA+ ainda perde oportunidades de emprego e promoções devido à sua orientação sexual



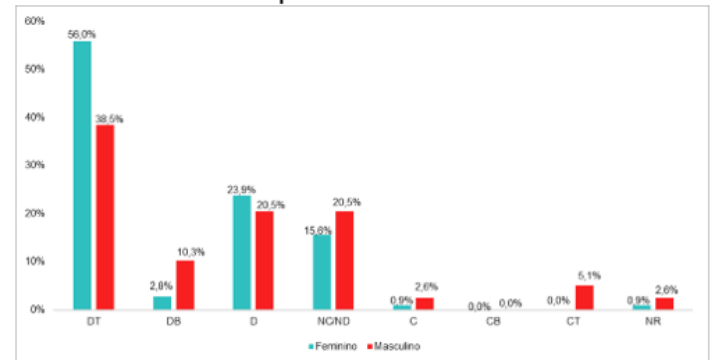
Acredito que a maioria das pessoas é na sua essência bissexual



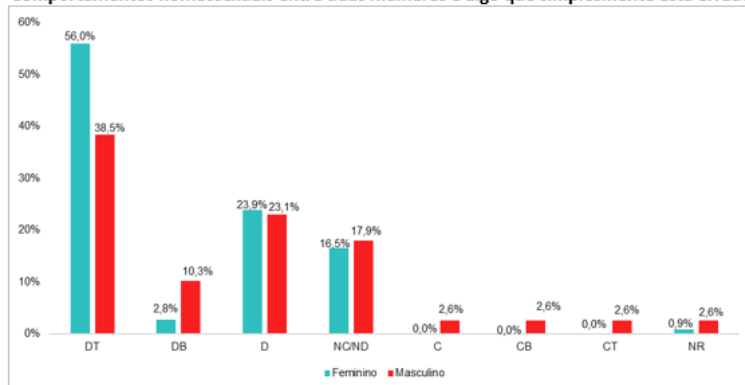
A condição da comunidade LGBTQIA+ só pode melhorar quando começar a ocupar posições importantes dentro do sistema



Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado



Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado

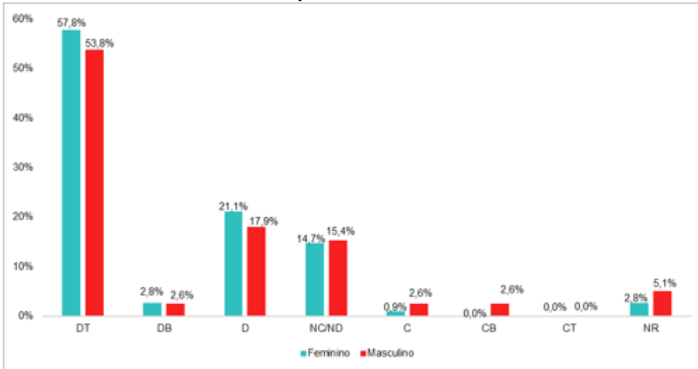


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

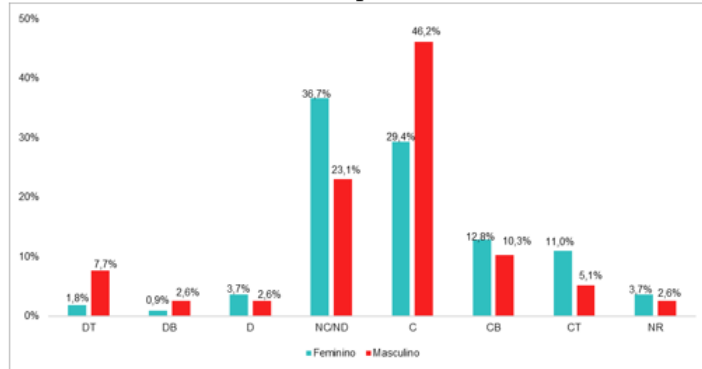
Figura 55. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

Por fim, em relação às crenças ou estereótipos sobre a sexualidade (figura 55): as mulheres foram mais compreensíveis sobre a temática; os homens tendem a concordar e as mulheres têm uma posição mais neutra sobre o facto de os avanços conseguidos em relação aos direitos civis da comunidade LGBTQIA+ melhorarem a sociedade em geral.

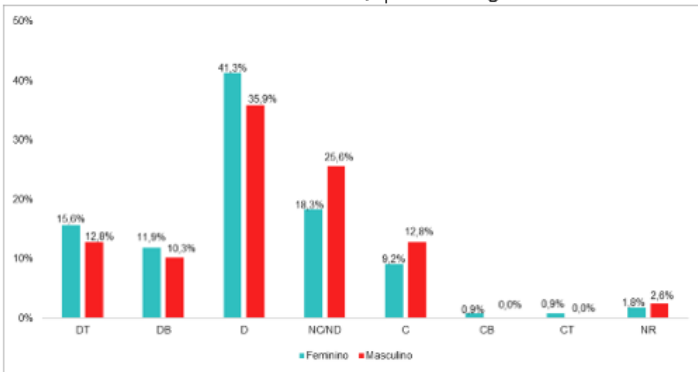
A ideia de casamento entre pessoas do mesmo sexo parece-me ridícula



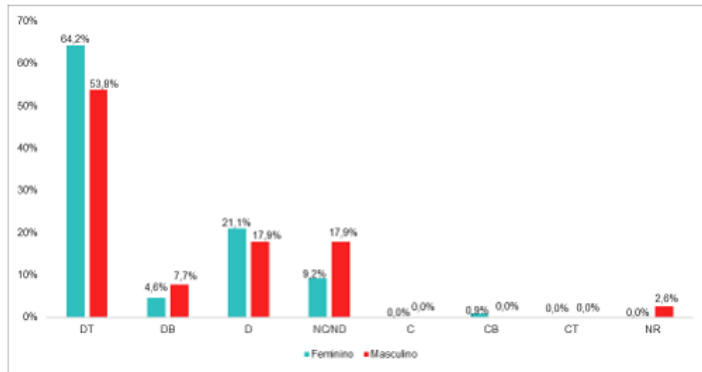
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis da comunidade LGBTQIA+ melhoram de forma geral toda a sociedade



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, cultura, desporto, ambiente e organizações sociais locais.

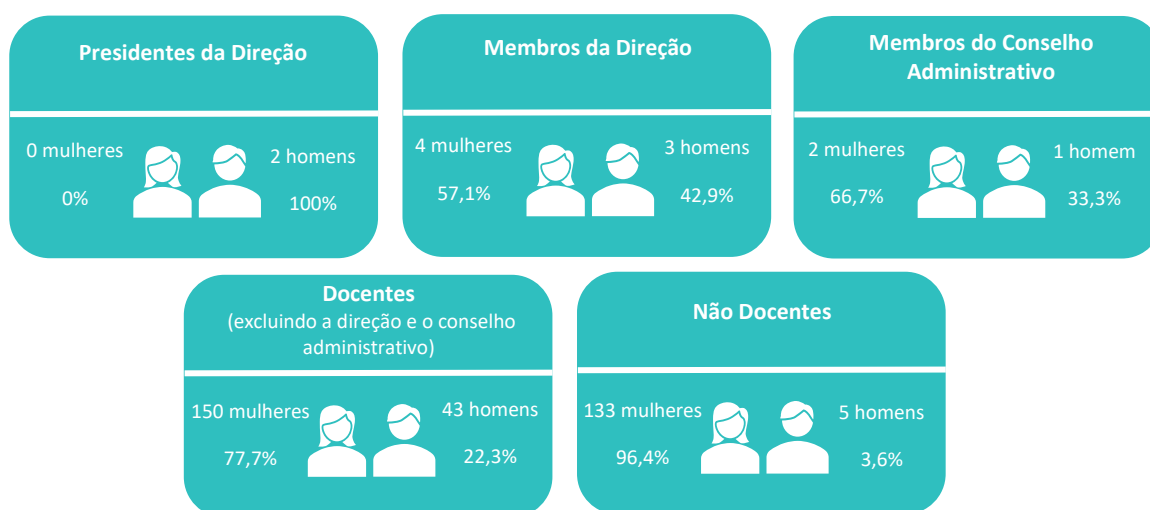
Para o inquérito enviado às organizações locais de ambiente, para responderem entre agosto e setembro de 2022, não foram obtidas nenhuma respostas.

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*⁴⁰ 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, foram obtidas três respostas.

Analisando a caracterização dos estabelecimentos educacionais (**Figura 57**), verifica-se que é constituído maioritariamente por mulheres. Neste caso, é composto por 4 mulheres membros da direção (57,1%), 2 mulheres no conselho administrativo (66,7%), 150 mulheres docentes (77,7%) e 133 mulheres não docentes (96,4%). Excetuam-se os presidentes da direção, compostos só por homens



Fonte: inquérito, 2022

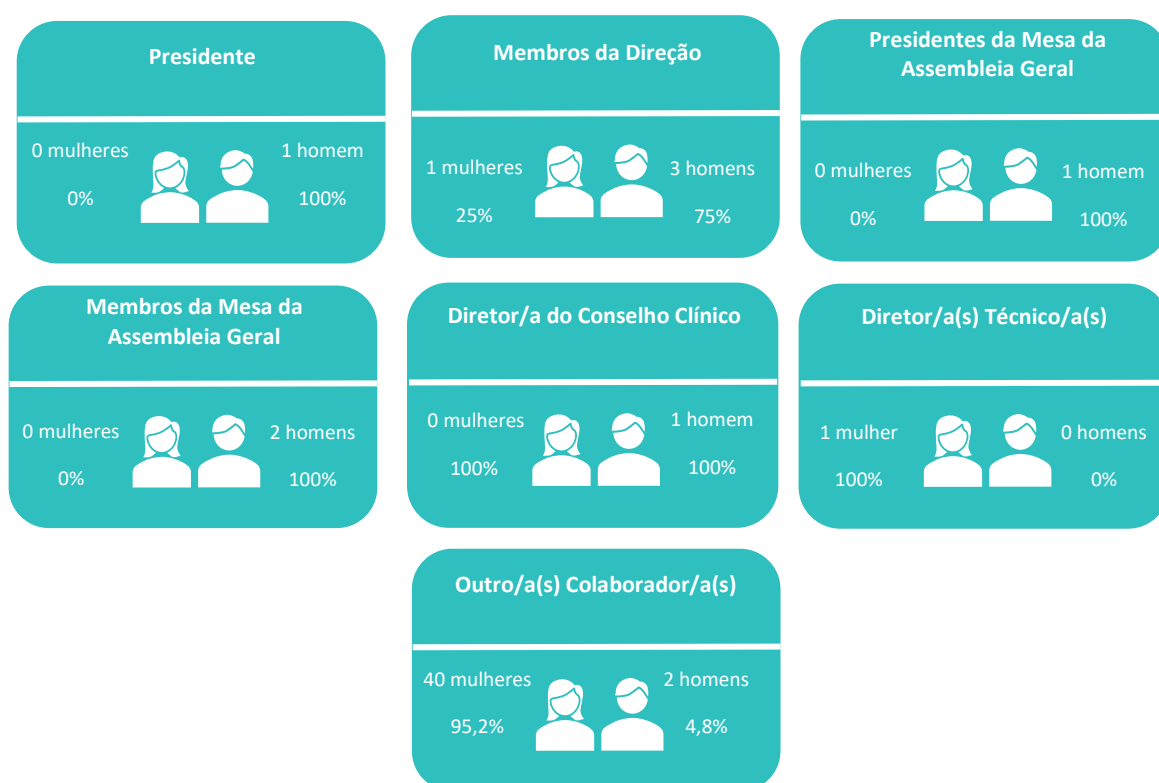
Figura 57. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)

⁴⁰ Acessível em www.oestecim.pt/uploads/OesteMaisIgual/Relatorio.pdf

9.2. SAÚDE

Para o inquérito enviado às organizações locais de saúde, entre agosto e setembro de 2022, foi obtida apenas uma resposta.

Esse estabelecimento de saúde é composto maioritariamente por homens (**Figura 58**). Os homens dominam nos cargos de Presidente, Presidente da Mesa da Assembleia Geral, Membros da Mesa da Assembleia Geral e Diretor do Conselho Clínico (100%), embora a maioria esteja nos cargos de Membros da Direção (75%). As mulheres estão em maioria nos cargos de Diretora Técnica (100%) e outros/as colaboradores (95,2%).



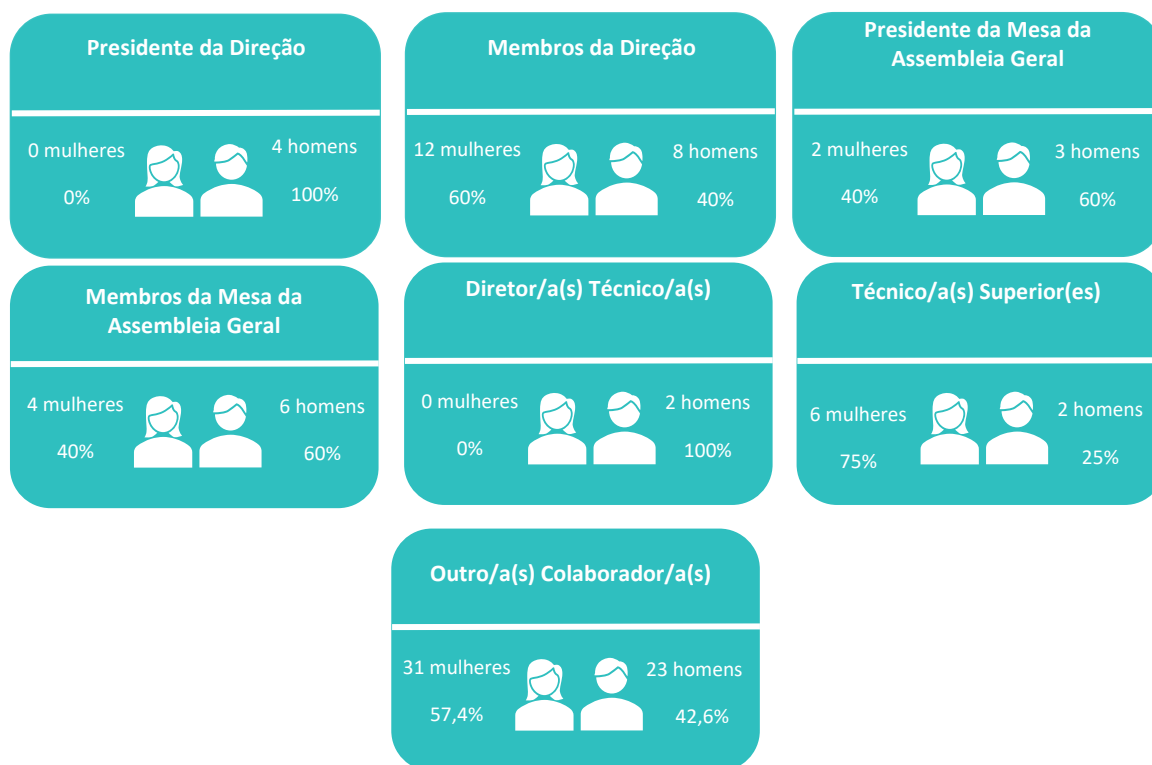
Fonte: inquérito, 2022

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

9.3. CULTURA

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

Os estabelecimentos culturais (**Figura 59**) são compostos por uma maior proporção do sexo masculino nos Presidente de Direção (100%), Presidentes da Mesa da Assembleia Geral (60%), Membros da Mesa da Assembleia Geral (60%) e Diretoras/es Técnicas/os (100%). No sentido inverso, contabiliza-se um maior número de mulheres no cargo de Membros da Direção (60%), Técnico/a(s) Superior(es) (75%) e com outras funções (57,4%).



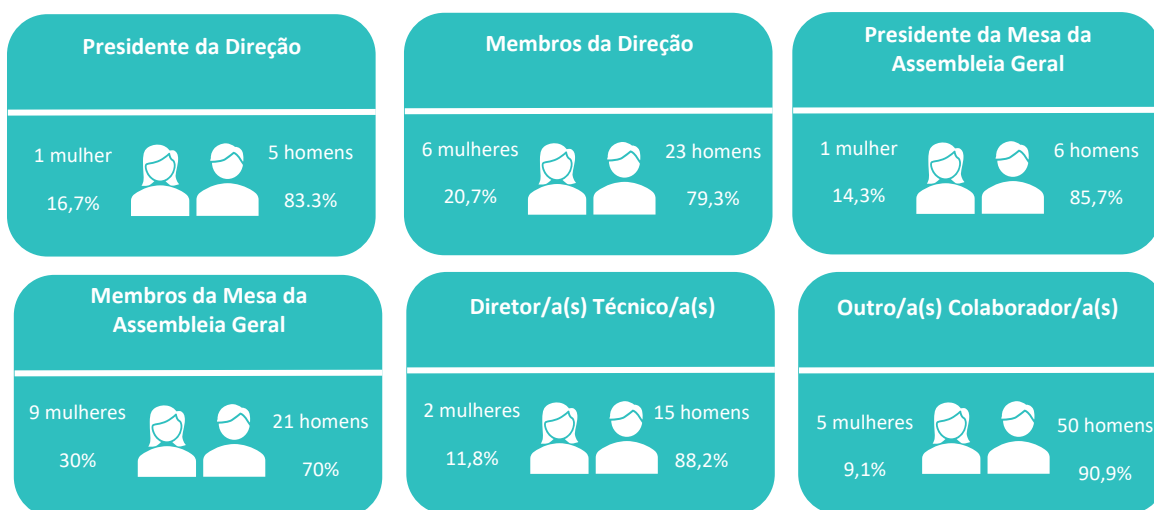
Fonte: inquérito, 2022

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

9.4. DESPORTO

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

Os quadros dos estabelecimentos desportivos, são compostos maioritariamente por homens. Em todos os cargos, as mulheres têm uma representatividade inferior a 30%. (Figura 60).



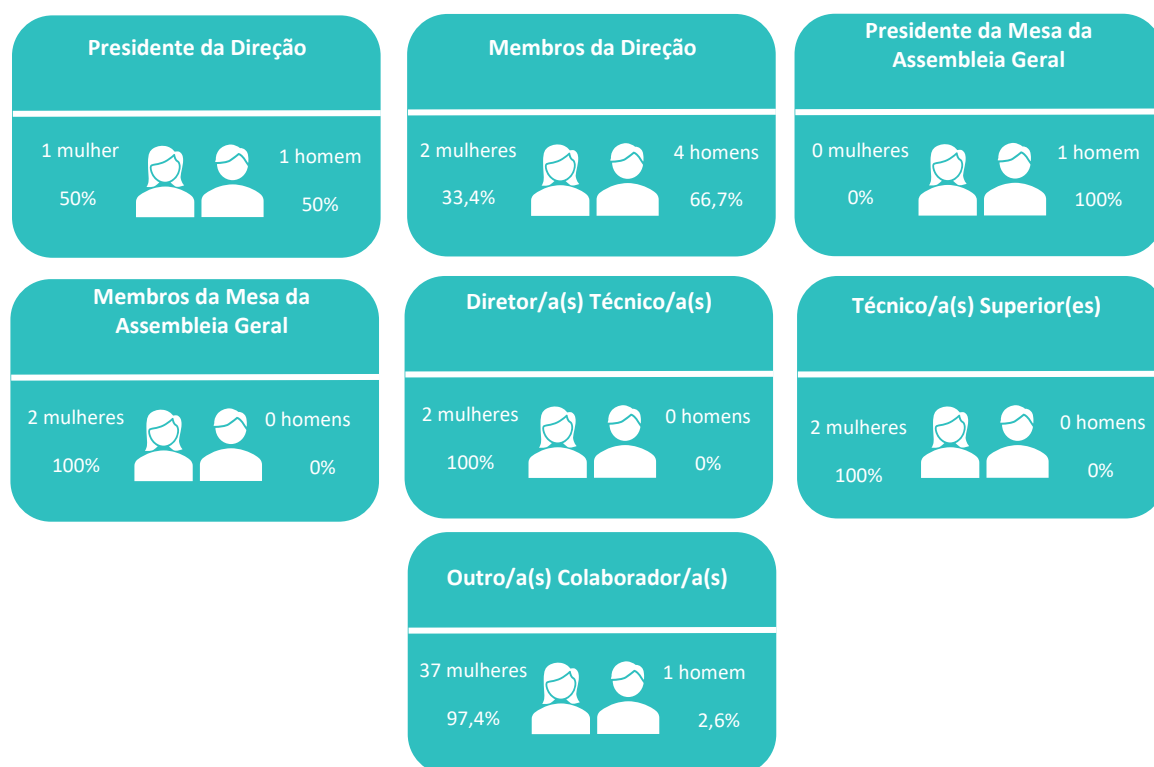
Fonte: inquérito, 2022

Figura 60. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)

9.6. ORGANIZAÇÕES SOCIAIS LOCAIS

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

Os quadros destas entidades, são compostos maioritariamente por mulheres, exceto nos postos de Membros da Direção e Presidente da Mesa da Assembleia Geral (com 66,7% e 100%) de homens. Por fim, verifica-se que há paridade no cargo de Presidente da Direção (**Figura 62**).



Fonte: inquérito, 2022

Figura 61. Caracterização das organizações sociais locais (n.º e %)

9.7. EMPRESAS

Estes dados provem 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. Na Nazaré, obtiveram-se cinco respostas.

A totalidade dos inquiridos considera que a Igualdade de Género e Não Discriminação é muito importante, tal como a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (**Figura 63**).

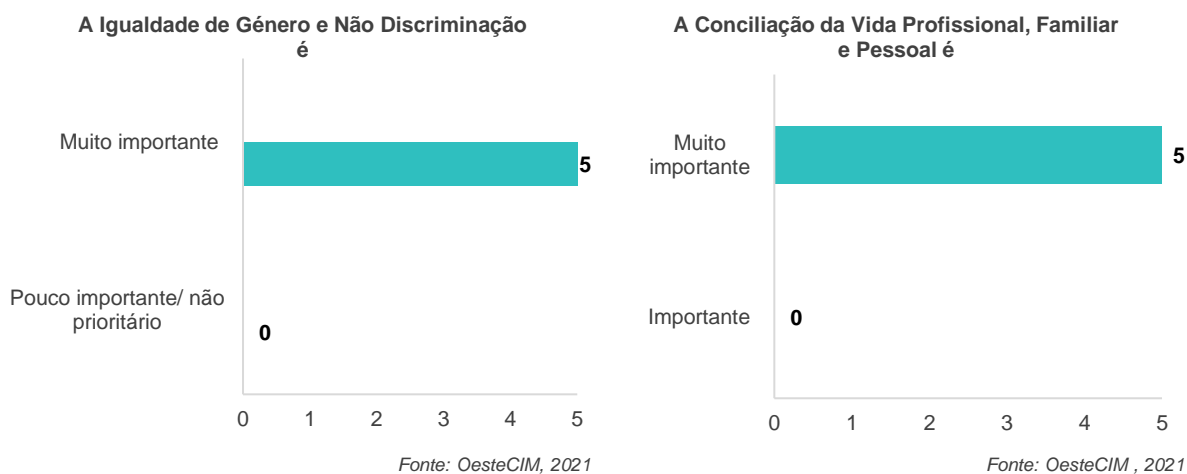


Figura 62. Avaliação da Igualdade de género e da não discriminação e da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal por quem trabalha nas empresas

Relativamente às ações das empresas para fomentar a igualdade e a diversificação da sua força de trabalho, a maioria discorda que os homens são beneficiados (quer na contratação, quer nas promoções), as empresas incentivam a partilha da licença de parentalidade e há diversidade entre colaboradores e chefias (**Figura 64**). A maioria dos inquiridos refere que a percentagem de mulheres entre os líderes ou gestores da empresa é superior a 50%.

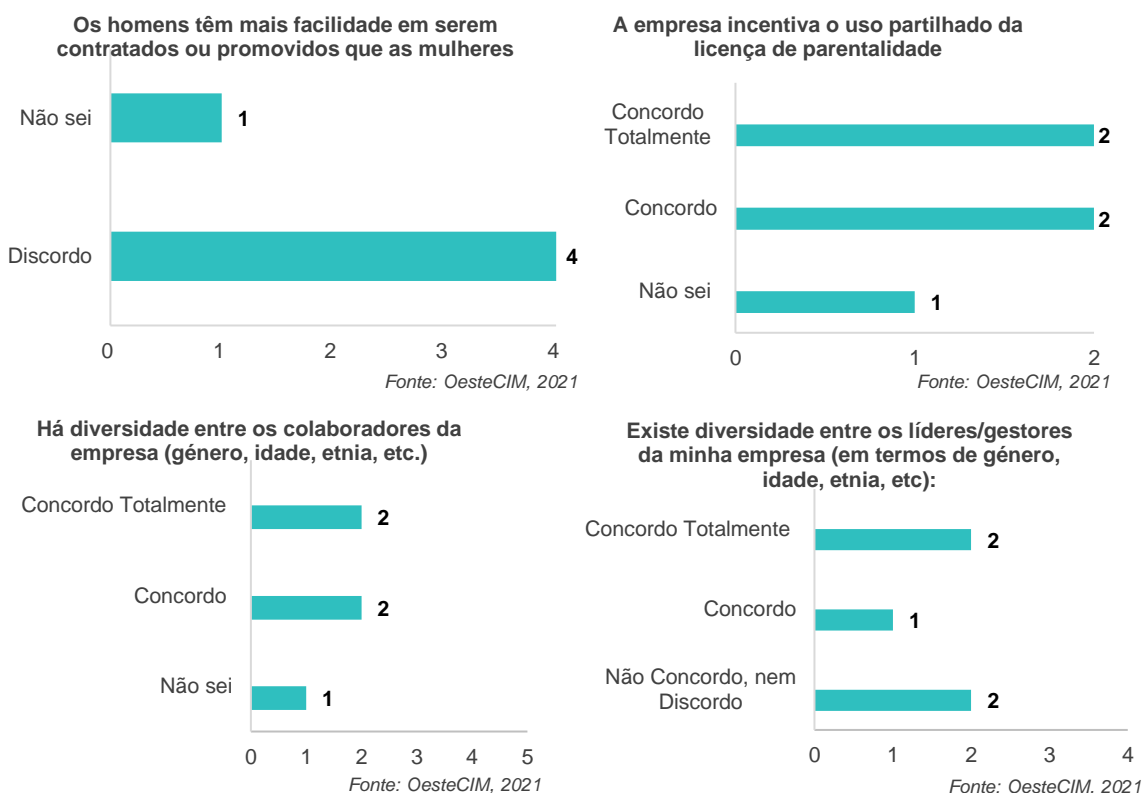
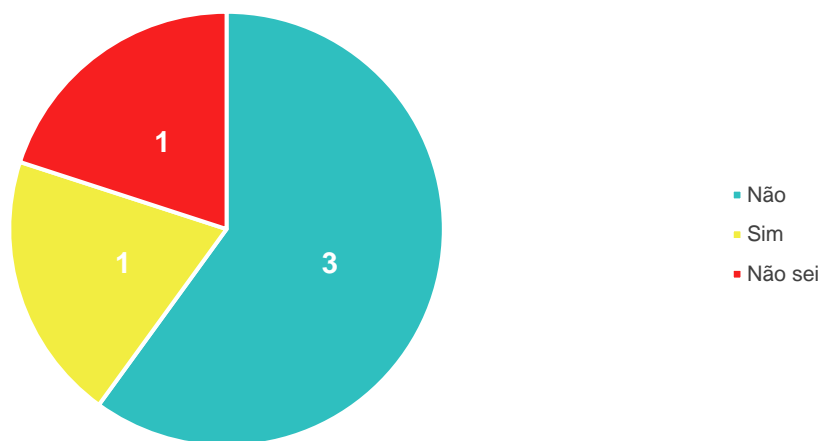


Figura 63. Ações das empresas para a igualdade e a diversificação dos/as profissionais

Das empresas estudadas, apenas uma tem algum tipo de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família (**Figura 65**).

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



Fonte: OesteCIM, 2021

Figura 64. 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, e
- Como avalio a empresa quanto à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Relativamente à disponibilidade em participar ativamente no projeto Oeste+Igual⁴¹, da OesteCIM, a maioria não mostra vontade ou não sabe (**Figura 66**).

⁴¹ www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/oeste-plus-igual



Fonte: OesteCIM, 2021

Figura 65. Disponibilidade em participar no projeto Oeste+Igual

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 que “apesar de não ser o meu caso, mas de uma forma geral considero que não deveria ser legal a diferença salarial face ao género”.

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 da Nazaré assinou um protocolo de cooperação com a CIG a 26 de julho de 2021, 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 07 de abril de 2022. Além disso, o município detém um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de 2014. Em contrapartida, o município não aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local, nem ao “Portugal Concilia (Simplex)”, bem como ainda não concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade”. Relativamente aos/às Conselheiros/as Locais para a Igualdade foram nomeados três e, a Equipa para a Igualdade na Vida Local, está em processo de constituição - **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 da Nazaré, tendo por base a informação cedida pelo município, bem como o balanço social.



Fonte: Câmara Municipal da Nazaré, 2022

Figura 66. Caracterização dos Recursos Humanos

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 não cumpre todas as políticas com vista a um tratamento igualitário entre todas as pessoas que nele trabalham (**Quadro 54**).

Política	Sim	Não	Não se aplica
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 54. 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 55**).

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

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 55. Recrutamento e seleção

A autarquia tem políticas de formação para todos/as os/as trabalhadores/as, mas não integra nestes módulos a temática da igualdade (**Quadro 56**).

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 56. 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 57**).

Política	Sim	Não
A autarquia dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	✓	
Na 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 57. Análise de funções e remunerações

Quanto ao desenvolvimento de carreira, como se pode verificar pelo **Quadro 58**, todas as políticas estão implementadas. As/os trabalhadoras/es nomeados para cargos de chefia têm presente o princípio da igualdade e não discriminação; a autarquia implementa procedimentos que garantem a igualdade de oportunidades na promoção e progressão na carreira e estão definidos os critérios de mobilidade, que assegurem a igualdade de oportunidades de carreira.

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 58. Desenvolvimento de carreira

Na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a autarquia disponibilizada opções flexíveis de formação e oportunidades de desenvolvimento compatíveis com a vida familiar e profissional; encara o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade de igual forma e divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade (**Quadro 59**).

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 59. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

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

Política	Sim	Não
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 60. Diálogo social e participação

Por fim, as medidas com vista a garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das pessoas não foram implementadas pela autarquia (**Quadro 61**). No entanto, a autarquia dispõe de um procedimento para denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação em função do género.

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 61. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

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

No município da Nazaré foram implementadas 4 ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadraram nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

A autarquia realizou 2 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.

No município da Nazaré não foram executadas ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, que seriam frequentadas por docentes a lecionar no concelho.

Por fim, foram promovidas 1 ação de promoção da Igualdade e Não Discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimentos curricular (AEC) implementadas pela autarquia. No entanto, não foi possível obter dados sobre as 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 da Nazaré (**Anexo II**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino nas categorias superiores da autarquia, nos/as chefes de divisão municipal. O sexo feminino sobressai no total de trabalhadores/as.

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

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

Relativamente ao número de estudantes por curso, destaca-se o sexo masculino nos cursos científico-humanístico, com a exceção das línguas e humanidades.

Analisando as taxas de cobertura relacionadas com as crianças e com a população idosa, verifica-se que estas são altas no primeiro grupo e baixas 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 algumas ações.

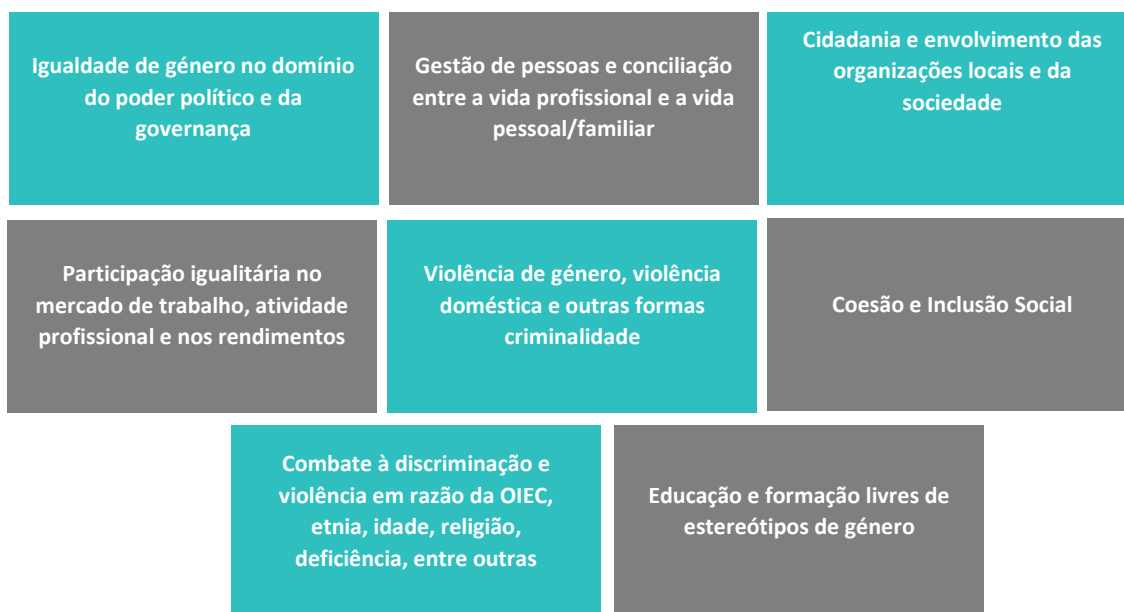
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

A realização do diagnóstico ao território da Nazaré 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;
- Educação da população em geral e comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação;
- Fraco envolvimento das organizações locais e 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.

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.)	2014
c. Período de vigência do atual Plano	Não
d. Conselheira/o(s), Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Sim
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Em fase de conclusão
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo III)
g. Data de assinatura (do protocolo)	26/06/2021
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	1.ª Protocolo em 2012 – Protocolo Cooperação com a CIG
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	Não
c. Ano(s) em que foi distinguida	-
d. A autarquia ganhou menção honrosa	Não
e. Ano(s) em que foi distinguida	-
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos	
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Dr.ª Regina Margarida Amada Piedade – Vereadora com os Pelouros da Ação Social e Direitos Sociais; Prof. Manuel António Águeda Sequeira – Vereador com o Pelouro da Educação;

	Dr.ª Helena Isabel Custódio Pisco Pola Piló – Chefe da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal (Anexo V)
b. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Em fase de convite
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	Não
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)	5	2	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal, em 2022 (n.º)	18	6	-12
3	Diretores/as Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável, em 2022 (n.º)	0	0	0
4	Diretoras/eses de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau), em 2022 (n.º)	0	0	0
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau), em 2022 (n.º)	1	2	1
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo, em 2022 (n.º)	0	0	0
7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal, em 2022 (n.º)	58	163	221
	Gabinete de Ação Social	0	5	5
	Gabinete da Educação	5	86	81
	Gabinete da Saúde, Salubridade e Intervenção Veterinária	1	1	0
	Gabinete das Contraordenações e Execuções Fiscais	0	2	2
	Gabinete das Tecnologias de Informação e Multimédia	5	0	-5
	Gabinete de Gestão de Eventos	1	1	0
	Gabinete de Património e Cultura	2	9	7
	Gabinete de Pescas e Praia	0	1	1
	Gabinete de Trânsito	0	1	1
	Gabinete de Turismo, Comunicação e Design	0	6	6

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	Gabinete do Ambiente	1	5	4
	Gabinete do Direito Social	0	1	1
	Gabinete Jurídico	1	1	0
	Serviço Municipal Proteção Civil	0	1	1
	Setor de Apoio Administrativo (DAF)	0	9	9
	Setor de Apoio Técnico e Administrativo (DPU)	0	3	3
	Setor de Aprovisionamento e Contratação	0	2	2
	Setor de Armazém e Logística	2	1	-1
	Setor de Atendimento – BU	0	3	3
	Setor de Atividade Física e Desporto	9	6	-3
	Setor de Emissão de Títulos e Informação	1	1	0
	Setor de Fiscalização	4	2	-2
	Setor de Gestão de Infraestruturas	15	4	-11
	Setor de Gestão Financeira, Contabilidade e Tesouraria	4	2	-2
	Setor de Gestão Urbanística	2	3	1
	Setor de Mercados e Feiras	2	0	-2
	Setor de Parques e Jardins	2	2	0
	Setor de Planeamento	0	1	1
	Setor de Projetos e Topografia	0	1	1
	Setor Recursos Humanos	1	3	2
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes, em 2022 (€)	2 645 €	2 712 €	67 €

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior, em 2022 (€)	1 400 €	1 255 €	-145 €
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnica/o, em 2022 (€)	935 €	874 €	-61 €
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional, em 2022 (€)	835 €	722 €	-113 €
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 (€)	933 €	852 €	-81 €
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)	19	27	8
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º)	10*	3*	-7*
	Agrupamentos escolares	0	2	2
	Entidades de saúde	1	0	-1
	Associações culturais	4	0	-4
	Entidades desportivas	5	1	-4
	Organizações sociais locais	1	1	0
	Membros das Direções, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º)	34*	23*	-13*
	Agrupamentos escolares	3	4	1
	Entidades de saúde	0	1	1

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
16	Associações culturais	8	12	4
	Entidades desportivas	23	6	-21
	Organizações sociais locais	4	2	-2
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º)	9*	4*	-6*
	Agrupamentos escolares	0	0	0
	Entidades de saúde	0	1	1
	Associações culturais	3	2	-1
	Entidades desportivas	6	1	-5
	Organizações sociais locais	1	0	-1
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º)	8*	13*	7*
	Agrupamentos escolares	0	0	0
	Entidades de saúde	2	0	-2
	Associações culturais	6	4	-2
	Entidades desportivas	23	9	-14
	Organizações sociais locais	0	2	2
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo, em 2022 (n.º)	17*	9*	-6*
	Agrupamentos escolares	0	0	0
	Entidades de saúde	0	1	1
	Associações culturais	2	6	4
	Entidades desportivas	15	2	-13
	Organizações sociais locais	0	2	2

n.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho, em 2022 (%)	9,1**	4,8**	-3,9**
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho, em 2019 (€)	990,2**	855,7**	-134,2**
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias, em 2020/21 (n.º)	38**	35**	-3**
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades, em 2020/21 (n.º)	17**	28**	11**
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas, em 2020/21 (n.º)	5**	3**	-2**
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais, em 2020/21 (n.º)	0	0	0
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	84	61	-23
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	653	205	-448

n.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches, em 2022 (%)	63,5
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública, em 2022 (%)	114,5
24	Taxa de cobertura de centros de dia, em 2022 (%)	3,3
25	Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário, em 2022 (%)	5,8
26	Taxa de cobertura de ERPI, em 2022 (%)	3,7
27	Estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, em 2022 (n.º)	0
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)	4

n.º	Indicador	Valor
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)	2
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)	0
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)	1
36	Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas, em 2022 (n.º)	s.i.

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**

Homologo

RM.

Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERA\u00c7\u00c3O

ENTRE

COMISS\u00c3O PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE G\u00c9NERO

E

MUNIC\u00cdPIO DA NAZAR\u00c9

[Handwritten signature]

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, pessoa coletiva de direito público n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O **MUNICÍPIO DA NAZARÉ**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 507012100, com sede na Av. Vieira Guimarães, 2450-951, em Nazaré, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Walter Manuel Cavaleiro Chicharro, doravante designada por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;

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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

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

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

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

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
 - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e

- permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
- ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;

- d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
 - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.

4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
 - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
 - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
 - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
 - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
 - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
 - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.

5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
 - a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
 - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;

- c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

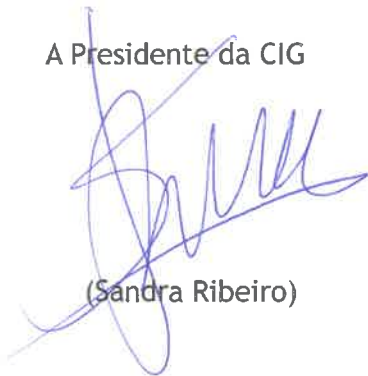
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

Nazaré, aos 26 dias do mês de julho de 2021

A Presidente da CIG



(Sandra Ribeiro)

O Presidente da Câmara Municipal da
Nazaré



(Walter Manuel Cavaleiro Chicharro)

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

Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica

RIIVD - Rede Integrada de Intervenção na Violência Doméstica do Distrito de Leiria

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a eliminação dos estereótipos e o combate à discriminação, numa perspetiva interseccional, constituem objetivos da Estratégia Nacional Para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal+Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, designadamente do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021 (PAVMVD), em linha com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim da ONU, de 1995, e com a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) de 2011.

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



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

Assim, entre:

Secretária de Estado da Igualdade e Migrações, Sara Abrantes Guerreiro, com Gabinete sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2, 5.º andar, 1399-022, em Lisboa, como primeira outorgante;

Município de Alcobça, sito na Praça João de Deus Ramos 2461-501 Alcobça, neste ato representado pelo Presidente, **Hermínio José da Cruz Augusto Rodrigues**, como segundo outorgante;

Município de Alvaiázere, sito na Praça do Município 3250-100 Alvaiázere, neste ato representado pelo Presidente, **João Paulo Carvalho Guerreiro**, como terceiro outorgante;

Município de Ansião, sito na Praça do Município 3240-143 Ansião, neste ato representado pela Vereadora da Igualdade e Cidadania, **Paula Cristina Rodrigues da Silva Bernardino**, como quarta outorgante;



Município de Batalha, sito na Rua Infante D. Fernando 2440-118 Batalha, neste ato representado pelo Presidente, **Raúl Castro**, como quinto outorgante;

Município de Bombarral, sito na Edifício dos Paços do Concelho Praça do Município 2540-046 Bombarral, neste ato representado pela Vereadora do Pelouro da Promoção da Igualdade de Género, **Maria de Fátima Sá Coelho**, como sexta outorgante;

Município de Caldas da Rainha, sito na Praça 25 de Abril 2500-110 Caldas da Rainha, neste ato representado pela Vereadora do Pelouro da Cultura, Educação e Ação Social, **Maria da Conceição do Couto Henriques Velez de Lima**, como sétima outorgante;

Município de Castanheira de Pera, sito na Praça Visconde de Castanheira de Pera 3280-017 Castanheira de Pera, neste ato representado pela Vice-Presidente, **Maria Adelaide dos Santos Bernardo**, como oitava outorgante;

Município de Figueiró dos Vinhos, sito na Praça do Município 3260-408 Figueiró dos Vinhos, neste ato representado pela Vice-Presidente e Vereadora do Pelouro da Ação Social, **Marta Inês Dinis Brás Cardoso Fernandes**, como nona outorgante;

Município de Leiria, sito no Largo da República 2414-006 Leiria, neste ato representado pelo Presidente, **Gonçalo Lopes**, como décimo outorgante;



Município de Marinha Grande, sito na Praça Guilherme Stephens 2430-522 Marinha Grande, neste ato representado pela Vice-Presidente, **Ana Isabel de Jesus Alves Monteiro**, como décima primeira outorgante;

Município de Nazaré, sito na Avenida Vieira Guimarães 2450-112 Nazaré, neste ato representado pela Vereadora com o Pelouro da Ação Social, **Regina Margarida Amada Piedade de Matos**, como décima segunda outorgante;

Município de Óbidos, sito no Edifício dos Paços do Concelho, Largo de S. Pedro 2510-086 Óbidos, neste ato representado pelo Vice-presidente, **José Joaquim Simão Pereira**, como décimo terceiro outorgante;

Município de Pedrógão Grande, sito no Largo da Devesa, nº14 3271-909 Pedrógão Grande, neste ato representado pelo Presidente, **António José Ferreira Lopes**, como décimo quarto outorgante;

Município de Peniche, sito no Largo do Município 2520-239 Peniche, neste ato representado pela Adjunta do Presidente, **Vanda Duarte**, como décima quinta outorgante;



Município de Pombal, sito no Largo do Cardal 3100-440 Pombal, neste ato representado pela Vereadora da Coesão e Inovação Social, **Catarina Silva**, como décima sexta outorgante;

Município de Porto de Mós, sito na Praça da República 2484-001 Porto de Mós neste ato representado pelo Presidente, **José Jorge Couto Vala**, como décimo sétimo outorgante;

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, adiante designada por CIG, com sede na Rua Almeida Brandão nº 7, 1200-602, em Lisboa, neste ato representada pelo Vice-Presidente, **Manuel Albano**, como décimo oitavo outorgante;

Centro Distrital de Leiria, do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Leiria do ISS, IP, com sede na Rua do Município 3, 2400-137, em Leiria, neste ato representado pelo Diretor, **João Paulo Pedrosa**, como décimo nono outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Leiria, com sede na Rua Tenente Valadim, 44 a 46 2410-190, em Leiria, neste ato representada pela Magistrada Coordenadora da Procuradoria da República na Comarca de Leiria, **Ana Margarida Simões**, como vigésima outorgante;

Polícia Judiciária de Leiria, com sede em Quinta dos Maristas – Pousos 2401-916 Leiria, em Leiria, neste ato representada pelo Coordenador de Investigação Criminal da Delegação de Leiria, **Fernando Jordão**, como vigésimo primeiro outorgante;



Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Leiria, adiante designada CPCJ de Leiria, sita na Rua Machado dos Santos nº 25 D2410-128 Leiria, neste ato representada pela Presidente, **Noémia Narciso Cordeiro**, como vigésima segunda outorgante;

Guarda Nacional Republicana – Comando Territorial de Leiria, sita em Largo de Santo Estêvão, nº 13 2403-004 Leiria, em Leiria, neste ato representada pelo Comandante do Comando Territorial de Leiria, **Adérito Dionísio Ribeiro Santos**, mediante delegação de competência do General Comandante–Geral, como vigésimo terceiro outorgante;

Polícia de Segurança Pública - Comando Distrital de Leiria, sita na Largo de São Pedro, n.º 20 2400-235, em Leiria, neste ato representada pelo Comandante do Comando Distrital da PSP de Leiria, **José Ricardo Nazareth de Carvalho Figueira**, mediante delegação de competência do Diretor Nacional, como vigésimo quarto outorgante;

Agrupamento Centros de Saúde Pinhal Interior Norte, adiante designado como ACES – Pinhal Interior Sul, sito na Avenida Coelho da Gama, 32 3200-200 Lousã, em Leiria, neste ato representado pelo Diretor Executivo, **Victor Hugo Ferreira Bernardo**, como vigésimo quinto outorgante;

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras – Delegação de Leiria, adiante designado como SEF – Delegação de Leiria, sito na Rua Dr. Manuel de Arriaga, 1 2400-177, em Leiria, neste

ato representada pelo Chefe da Delegação Regional de Leiria, **Ricardo Reis**, como vigésimo sexto outorgante;

Mulher Século XXI, com sede no Largo Rainha Santa Isabel nº 1 R/C dto. 2410-165, em Leiria, neste ato representada pela Presidente, **Susana Ramos Pereira**, como vigésimo sétima outorgante;

Associação de Pais e Educadores para a Infância, adiante designada como APEPI com sede na Largo do Arnado 3100-548 Pombal, neste ato representada pela Presidente, **Maria Teresa Pereira da Silva**, como vigésima oitava outorgante;

Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Leiria, adiante designado como CVP – Delegação de Leiria, sito na Rua Tenente Valadim 2410-190, em Leiria, neste ato representada por, **Sílvia Costeira**, como vigésima nona outorgante;

Irmandade da Santa Casa da Misericórdia da Batalha, adiante designado como SCM da Batalha, com sede na Rua da Misericórdia 2440-119 Batalha, em Batalha, neste ato representada pelo Provedor, **Carlos Agostinho Costa Monteiro**, como trigésimo outorgante;



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

Cláusula 1.ª

Objeto

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

Cláusula 2.ª

Objetivos

1. O presente protocolo tem como objetivos gerais:
 - a) Desenvolver e implementar políticas definidas nas áreas da Igualdade, da Violência e da Não Discriminação numa lógica de intervenção integrada e do desenvolvimento local;
 - b) Promover as condições e articulação necessárias à sinalização, atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo;
 - c) Reforçar o papel do trabalho em rede e cooperação institucional e técnica regular, fomentando uma intervenção articulada entre as entidades com competências na área da Violência Doméstica;
 - d) Criar e manter canais de comunicação ágeis e facilitadores da intervenção;



- e) Melhorar as condições para tornar a resposta às Vítimas de Violência Doméstica célere, articulada e multidisciplinar;
1. Criar um Manual de Procedimentos da Rede, uniformizando práticas e reforçando as estruturas da Rede – esses mesmos produtos estarão sujeitos à aprovação do júri para serem divulgados e utilizados;
 2. Incentivar a partilha entre Técnicos/as.

Cláusula 3.ª

Entidades Parceiras

1. São parceiras deste projeto as entidades que outorgam o presente Protocolo.
2. Sempre que os parceiros assim o decidam, poderão ser incluídas novas entidades.

Cláusula 4.ª

Obrigações Comuns das partes Subscritoras

1. Cada entidade subscritora compromete-se a designar pontos focais para integrarem a Rede Integrada de Intervenção na Violência Doméstica do Distrito de Leiria e assegurar o respetivo funcionamento do projeto, das suas atividades e objetivos;
2. Dinamizar o trabalho em rede entre as partes outorgantes, garantindo uma articulação eficaz na resposta local à VMVD;
3. As entidades subscritoras devem estabelecer, entre si, as regras e procedimentos da intervenção tendo em vista o acesso das vítimas de VMVD a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes.



Cláusula 5.ª

Garantias de Sigilo e Confidencialidade – Proteção de Dados Pessoais

1. As partes obrigam-se a guardar sigilo, segundo a natureza das funções dos respetivos profissionais, e confidencialidade sobre todas as informações a que tenham ou venham a ter acesso em virtude do presente protocolo.
2. Cada uma das partes será responsável pelo tratamento de dados, vinculando-se, recíproca e conjuntamente, a cumprir as disposições legais e regulamentares aplicáveis em matéria de proteção de dados pessoais, designadamente o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (RGPD), bem como a Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, que assegura a sua execução no ordenamento jurídico português.

Cláusula 6.ª

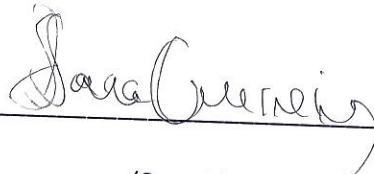
Vigência e Renovação

1. O presente protocolo entrará em vigor a partir da data da sua assinatura e é válido pelo período previsto para o desenvolvimento do projeto, isto é, até junho de 2022.
2. O presente protocolo pode renovar-se automaticamente por igual período salvo se alguma das partes outorgantes não o pretender, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade.



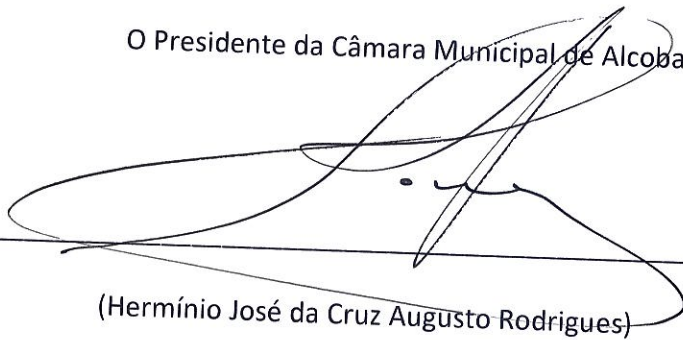
Leiria, 07 de abril de 2022

A Secretária de Estado da Igualdade e Migrações



(Sara Abrantes Guerreiro)

O Presidente da Câmara Municipal de Alcobaça



(Hermínio José da Cruz Augusto Rodrigues)

O Presidente da Câmara Municipal de Alvaiaçere

(João Paulo Carvalho Guerreiro)

A Vereadora da Igualdade e Cidadania da Câmara Municipal de Ansião

(Paula Cristina Rodrigues da Silva Bernardino)

O Presidente da Câmara Municipal da Batalha

(Raúl Castro)



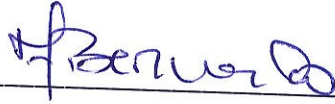
A Vereadora do Pelouro da Promoção da Igualdade de Género da Câmara Municipal de Bombarral

(Maria de Fátima Sá Coelho)

A Vereadora do Pelouro da Cultura, Educação e Ação Social da Câmara Municipal das Caldas da Rainha

(Maria da Conceição do Couto Henriques Velez de Lima)

A Vice-Presidente da Câmara Municipal de Castanheira de Pera



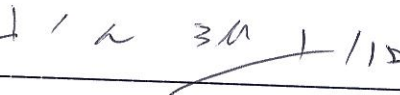
(Maria Adelaide dos Santos Bernardo)

A Vice-Presidente e Vereadora do Pelouro de Ação Social da Câmara Municipal de Figueiró dos Vinhos



(Marta Inês Dinis Brás Cardoso Fernandes)

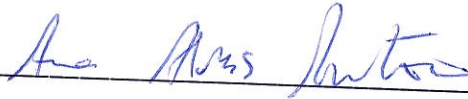
O Presidente da Câmara Municipal de Leiria



(Gonçalo Lopes)

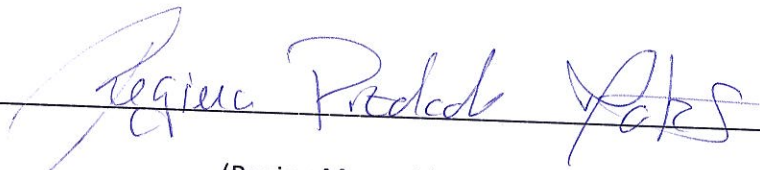


A Vice-Presidente da Câmara Municipal da Marinha Grande



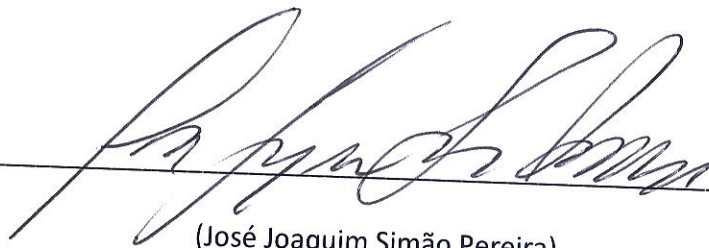
(Ana Isabel de Jesus Alves Monteiro)

A Vereadora com o Pelouro da Ação Social da Câmara Municipal da Nazaré



(Regina Margarida Amada Piedade de Matos)

O Vice-Presidente da Câmara Municipal de Óbidos



(José Joaquim Simão Pereira)

O Presidente da Câmara Municipal de Pedrogão Grande



(António José Ferreira Lopes)

A Adjunta do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Peniche



(Vanda Duarte)

Vereadora da Coesão e Inovação Social da Câmara Municipal de Pombal



(Catarina Silva)

O Presidente da Câmara Municipal de Porto de Mós

(José Jorge Couto Vala)

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

(Manuel Albano)

O Diretor do Centro Distrital de Leiria do ISS, I.P

(João Paulo Pedrosa)

A Magistrada do Ministério Público Coordenadora da Comarca de Leiria

(Ana Margarida Simões)

O Coordenador do Departamento de Investigação Criminal de Leiria da Polícia Judiciária

(Fernando Jordão)

A Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Leiria

(Noémia Narciso Cordeiro)

Comandante do Comando Territorial da GNR de Leiria

(Adérito Dionísio Ribeiro Santos)

O Comandante do Comando Distrital da PSP de Leiria

(José Ricardo Nazareth de Carvalho Figueira)

O Diretor Executivo do Agrupamento de Centro de Saúde Pinhal Interior Norte

(Victor Hugo Ferreira Bernardo)

O Chefe da Delegação Regional de Leiria do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

(Ricardo Reis)

A Presidente da Mulher Século XXI

(Susana Ramos Pereira)

A Presidente da Direção da APEPI

(Maria Teresa Pereira da Silva)

Pela Delegação de Leiria da Cruz Vermelha Portuguesa

(Sílvia Costeira)

O Provedor da Irmandade Santa Casa da Misericórdia da Batalha

(Carlos Agostinho Costa Monteiro)



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

DESPACHO N.º 54/2020**Considerando que:**

A promoção de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres constitui um dever fundamental do Estado no âmbito da defesa e promoção dos direitos humanos;

É um compromisso do Governo Constitucional combater todas as formas de discriminação e, em particular, aprofundar a transversalidade da perspetiva de género nas políticas públicas, bem como fortalecer os mecanismos e estruturas que promovam uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, como fator de coesão social;

As autarquias locais devem integrar a dimensão de género nas diferentes áreas de política da administração local, nomeadamente, através da elaboração de Planos Municipais para a Igualdade;

Está em elaboração o Plano Municipal para a Igualdade do Município da Nazaré, doravante PMI, candidatura que está a ser promovida pela OesteCim, em conjunto com os 12 municípios do da região Oeste;

No âmbito do PMI, a figura das Conselheiras ou Conselheiros para a Igualdade, assume um papel fundamental na promoção da dimensão de género, através do acompanhamento das medidas externas e internas previstas no PMI;

O Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, na sua alínea e) do n.º 1 do artigo 21.º, cria o Programa Rede Social, prevê a integração das conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade nos Conselhos Locais de Ação Social;

A Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade;

O Município da Nazaré, integra a Rede Integrada de Apoio a Vitimas de Violência Doméstica do Distrito de Leiria, desde setembro do presente;

As áreas da Ação Social, Direitos Sociais e Educação são fundamentais à boa implementação de dinâmicas integradoras da perspetiva de género, de eliminação dos estereótipos e da promoção da cidadania;

Determino nos termos do disposto no artigo 4.º da Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio nomear como conselheiras e conselheiro para a igualdade a Sra. Vereadora com os Pelouros da Ação Social e Direitos Sociais, Dra. Regina Margarida Amada Piedade Matos, o Sr. Vereador com o Pelouro da Educação, Prof. Manuel António Águeda Sequeira e a Sra. Chefe da Divisão Administrativa e Financeira desta Câmara Municipal, Dra. Helena Isabel Custódio Pisco Pola Piló.

Deverá ser dado conhecimento deste despacho aos serviços Municipais e munícipes, bem como, efetuar a devida publicidade, em conformidade com o estatuído no n.º 2 do artigo 4.º da citada Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010.

O Presidente da Câmara Municipal



Walter Manuel Cavaleiro Chicharro, Dr.

Presidente da Câmara Municipal da Nazaré

**ANEXO VI – FOLHETO DO MUNICÍPIO DA NAZARÉ COM
RECOMENDAÇÕES PARA UMA LINGUAGEM INCLUSIVA**

Notas sobre a igualdade de Género e Linguagem Inclusiva em Portugal e na Europa

1990

Na União Europeia, foi aprovada a recomendação aos Estados-Membros, no sentido de utilizar uma linguagem que espelhe o princípio da igualdade entre mulheres e homens;

No mesmo ano em Portugal, surge o 1º Plano Global para a igualdade e o 1º Plano Nacional contra a Violência Doméstica.

2009

É lançado pela Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género (CCIG) o Guia para uma linguagem promotora de igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública.

2018

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal+igual" é aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018.

A elaboração desta monofolha teve por base o Guia para uma Linguagem promotora de igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, da autora Graça Abranches, CCIG, Lisboa (2009)



Um concelho com vida, um concelho com futuro.

Município da Nazaré
Av. Vieira Guimarães 54
2450-951 Nazaré

geral@cm-nazare.pt
acciao.social@cm-nazare.pt
balcao.inclusao@cm-nazare.pt
www.cm-nazare.pt

linguagem inclusiva



“O VERDADEIRO AMOR DA DEMOCRACIA É O DA IGUALDADE,”

A igualdade está intrinsecamente ligada aos Direitos Humanos, pelo que, uma comunidade só terá o seu pleno desenvolvimento, quando papéis sociais e políticos que perpetuam ciclos de pobreza e cenários de violência, sejam evitados. Para tal, é necessário uma mudança de paradigma que começa por envolver todas e todos para a promoção de uma cidadania ativa e informada. Esta mudança de paradigma, só será possível quando uma concreta e efetiva igualdade for atingida, o que se afigura uma tarefa de cidadania global.

Imprescindíveis a esta mudança de paradigma, são o conhecimento e a comunicação, que se revelam fundamentais para uma constante valorização do capital social, humano, cultural, económico, e até mesmo simbólico, de uma comunidade.

Enquanto serviço público devemos assumir que a comunicação é um poderoso instrumento, que permite que sejamos capazes de moldar a nossa perceção do mundo.

As orientações explanadas neste documento, sobre a utilização de uma linguagem inclusiva, deverão nortear todos os nossos momentos de comunicação, de forma a garantir uma abordagem equitativa entre mulheres e homens.

Por último, a utilização de uma linguagem sensível às questões de género e isenta de preconceitos é, e será sempre, uma forma de inclusão, e um forte contributo para efetiva igualdade.

Conselheira Municipal para a Igualdade
Regina Piedade

RECOMENDAÇÕES PARA UMA LINGUAGEM INCLUSIVA

1. Utilização de Formas Duplas

Utilizar:

pai e mãe
filha(s) e/ou filho(s)
enteados e/ou enteadas
avó e avô
trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras
trabalhadoras e trabalhadores estrangeiros
o pai solteiro ou a mãe solteira

Em vez de:

pais
filhos
enteados
avós
trabalhadores estrangeiros

o pai ou a mãe solteiros

2. Emprego de Barras

Utilizar:

O/A doente	O/A examinador/a
O/A requerente	O/A diretor/a
O/A presidente	O/A beneficiário/a
Os/As estudantes	O/A funcionário/a
O/A titular	O/A aposentado/a
O/A contribuinte	O/A médico/a
O/A cliente	O/A aluno/a
O/A chefe de secção	O/A(s) utente (s)
Os/As descendentes	O/A(s) titolare (s)
A/O cidadão/o	O/A descendente
O/A monitor/a	portador/a de deficiência
O/A condutor/a	

3. Neutralização ou Abstração da referência Sexual

Opção por nomes com um só género gramatical

Utilizar:	Em vez de:
A pessoa que requer	O requerente
As pessoas interessadas	Os interessados

Opção por nomes coletivos

Utilizar:	Em vez de:
A Gerência	O gerente
A Direção	O diretor
O Pessoal da limpeza	As empregadas da limpeza

Substituir a referência às pessoas pela função, órgão ou entidade

Utilizar:	Em vez de:
À Presidência do Conselho Diretivo	Ex.mo Sr. Presidente do Conselho
À Direção-Geral	Ex.mo Sr. Diretor Geral

Eliminação do artigo

Utilizar:	Em vez de:
Requerente	O Requerente
Utente	O Utente

Substituição de nomes por pronomes invariáveis

Utilizar:	Em vez de:
Quem requer deve...	Os requerentes devem...
Se alguém requerer deve...	

Outros exemplos

Utilizar:	Em vez de:
Filiação	Filho de...
Data de nascimento	Nascido a...
Local de nascimento	Nascido em...

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico	23
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (n.º e hab./km ²)	25
Mapa 3. População residente por sexo em 2021(n.º).....	26
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021 (%)	28
Mapa 5. Índice de dependência de jovens (n.º).....	29
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os (n.º)	30
Mapa 7. Índice de dependência total (n.º).....	31
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 (%)	24
Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai da Nazaré (%).....	24
Figura 4. Pirâmide etária (n.º)	27
Figura 5. Nados-vivos, por sexo (n.º).....	32
Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)	33
Figura 7. Taxa bruta de natalidade (‰)	34
Figura 8. Taxa bruta de mortalidade (‰).....	34
Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)	35
Figura 10. Taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰).....	36
Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º).....	36
Figura 12. Idade e nível de escolaridade dos progenitores (n.º e %)	38
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)	40
Figura 16. Divórcios (n.º).....	41
Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)	42
Figura 18. População estrangeira com estatuto legal de residente e população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)	43
Figura 19. Saldo migratório (n.º)	45
Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)	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).....	54
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º) 56	
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 (%)	57
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 (%).....	59
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 <i>per capita</i>	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 (%)	92
Figura 38. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da Prestação Social para a Inclusão (%).....	93
Figura 39. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa (%).....	94
Figura 40. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de Subsídio de Doença (%).....	95

Figura 41. Total dos crimes (n.º)	99
Figura 42. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰).....	100
Figura 43. Participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)	101
Figura 44. Crimes de violência a cônjuge/análogo no total de crimes de violência doméstica (%)	103
Figura 45. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica	104
Figura 46. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia.....	104
Figura 47. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar	107
Figura 48. Frequência de atividades (in)compatíveis com a vida profissional	109
Figura 49. Situações de <i>bullying</i> na escola.....	116
Figura 50. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	118
Figura 51. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral	119
Figura 52. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	120
Figura 53. Crenças relativamente às profissões.....	121
Figura 55. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	123
Figura 54. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.....	123
Figura 56. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.....	124
Figura 57. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %).....	125
Figura 58. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)	126
Figura 59. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)	127
Figura 60. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)	127
Figura 61. Caracterização das organizações sociais locais (n.º e %)	128
Figura 62. Avaliação da Igualdade de género e da não discriminação e da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal por quem trabalha nas empresas.....	129
Figura 63. Ações das empresas para a igualdade e a diversificação dos/as profissionais.....	129
Figura 64. Existência de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família	130
Figura 65. Disponibilidade em participar no projeto Oeste+Igual	131
Figura 66. Caracterização dos Recursos Humanos	133

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos por grupo etário dos progenitores (%)	37
Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)	41
Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)	43
Quadro 4. População residente 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 %)	53
Quadro 7. Valor médio anual do subsídio de desemprego por sexo e disparidade (€ e %)	58
Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	61
Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)	61
Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica 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. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência (n.º).....	91
Quadro 30. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º).....	91
Quadro 31. Beneficiárias/os da Prestação Social para a Inclusão (n.º)	93
Quadro 32. Beneficiárias/os de Subsídio de Doença (n.º).....	94
Quadro 33. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)	96
Quadro 34. Valor médio anual das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€).....	96
Quadro 35. Crimes contra as pessoas por tipologia (% e n.º)	100
Quadro 36. Crimes de violência doméstica e proporção na criminalidade geral (n.º e %).....	102
Quadro 37. Principais preocupações de segurança	110
Quadro 38. Fatores que contribuem para a insegurança	110
Quadro 39. Fatores que afetam a segurança	111
Quadro 40. Comportamentos para promover a segurança	112
Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público	112
Quadro 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	112
Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão	113
Quadro 44. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público	113
Quadro 45. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	113
Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	114
Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição.....	114
Quadro 48. Comunicação dos incidentes no local de trabalho.....	114

Quadro 49. Entidade a quem foi comunicado o incidente	115
Quadro 50. Causas que levam a não comunicar o incidente	115
Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	116
Quadro 52. Tipo de violência sofrida pela vítima	116
Quadro 53. Agente da ameaça/agressão	117
Quadro 54. Políticas de missão e estratégia	134
Quadro 55. Recrutamento e seleção	134
Quadro 56. Políticas de formação	135
Quadro 57. Análise de funções e remunerações	135
Quadro 58. Desenvolvimento de carreira	135
Quadro 59. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	136
Quadro 60. Diálogo social e participação	136
Quadro 61. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	137

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>

Relatório de Diagnóstico do Projeto-piloto de Implementação das Políticas de Igualdade de Género e de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal: www.oestecim.pt/uploads/OesteMaisIqual/Relatorio.pdf

Projeto Oeste+Iqual: www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/oeste-plus-igual

