



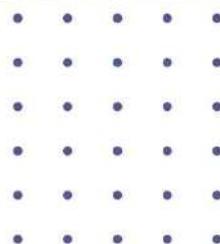
MÉDIO TEJO



EM IGUALDADE



PLANO MUNICIPAL
PARA
A IGUALDADE E
NÃO DISCRIMINAÇÃO
FASE DE DIAGNÓSTICO



2022-2025



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não discriminação no Município de Ourém
Médio Tejo em Igualdade

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

Município de Ourém e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



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

Nelson Mandela (1918-2013)

ÍNDICE

1. Nota introdutória	6
1.1. Enquadramento legal e contextualização	7
1.2. Metodologia e objetivos	21
Diagnóstico do município vertente externa	25
2. Análise territorial.....	25
2.1. Enquadramento geográfico	25
2.2. População residente	26
2.3. Sexo e grupos etários.....	28
2.4. Índices de dependência de jovens, de idosos e total.....	32
2.5. Natalidade, mortalidade e crescimento natural	36
2.6. Fecundidade e parentalidade	39
2.7. Matrimónio	43
2.8. Agregados domésticos e institucionais	44
2.9. População estrangeira e dinâmicas migratórias.....	47
2.10. Saldo total e taxa de crescimento efetivo.....	48
2.11. Religião	49
2.12. Síntese demográfica	50
3. Dinâmicas socioeconómicas	51
3.1. Caracterização empresarial.....	51
3.2. Volume de negócios	53
3.3. Pessoal ao serviço nas empresas	57
3.4. Remuneração base média e ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	68
3.5. Desemprego	86
3.6. Síntese socioeconómica.....	95
4. Dinâmicas educativas	96
4.1. População residente: Escolaridade completa e taxa de analfabetismo	96
4.2. Caracterização geral das/os alunas/os: Pré-escolar, ensino básico e secundário	98
4.3. Docentes do ensino pré-escolar, ensino básico, secundário e superior: Perfil por sexo... 104	

4.4. Síntese educativa	106
5. Ação e proteção social	107
5.1. População jovem	107
5.2. População idosa	109
5.3. População com incapacidade ou deficiência	113
5.4. Prestações sociais	116
5.5. Síntese da ação e proteção social	122
6. Criminalidade: Violência doméstica.....	123
6.1. Caracterização geral da criminalidade e por categoria de crime	123
6.2. Violência doméstica	127
6.3. Estruturas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.....	130
6.4. Síntese da criminalidade	132
7. Práticas, valores e perceções de (des)igualdades da população.....	133
7.1. Hábitos de conciliação entre a vida profissional (trabalho/estudo) e a sua vida pessoal e familiar	133
7.2. Segurança na via pública e situações de violência ou conflito no local profissional.....	135
7.3. Crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género	143
7.4. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais, +)	148
8. Caracterização das Organizações do terceiro setor.....	151
8.1. Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor	151
8.2. Políticas de igualdade nas organizações.....	151
Diagnóstico do município vertente interna	157
9. Caracterização do município na sua relação com a CIG.....	157
10. Política de comunicação e linguagem interna.....	159
10.1. Planeamento estratégico	159
10.2. Informação institucional	160
10.3. Comunicação institucional	165
11. Caracterização dos recursos humanos.....	170

12. Práticas e valores de (des)igualdades da autarquia	173
13. Ações de formação/ sensibilização	176
14. Lista de indicadores de igualdade a nível local.....	178
15. Necessidades e áreas de intervenção prioritárias	181
16. ANEXOS.....	183
Anexo I – Protocolo de cooperação com a cig assinado.....	183
Anexo II – Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	184
Anexo III – Despacho interno da equipa para a igualdade na vida local	185
Índice de Mapas	186
Índice de Figuras	186
Índice de Tabelas	187
Referências bibliográficas	197
Sites.....	198

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Município de Ourém 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 homens do Município.

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

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

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

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

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

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

Ademais, a redação de todo o diagnóstico foi feita de forma cuidada, seguindo as recomendações do manual de apoio ao uso de uma linguagem inclusiva do CES e do documento do Parlamento Europeu sobre a linguagem neutra do ponto de vista do género.

1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL E CONTEXTUALIZAÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português.

Para promover esta tarefa de promoção de igualdade entre homens e mulheres é necessário a realização de um Diagnóstico, que além de identificar as vulnerabilidades e fragilidades, as potencialidades e os recursos, presente, também, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens.

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

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

Neste âmbito, entre outras, 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 Ourém, em relação às estratégias adotadas neste âmbito, está presente no capítulo 9.

O diagnóstico encontra-se articulado com:

1.1.1. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND)

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação promove a construção de um país com um futuro sustentável que assegure os direitos humanos e a participação de todas/os, 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 LGBTI.

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

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

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

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

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

- 1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo;
- 1.2. Integrar a perspetiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais;
- 1.3. Integrar a perspetiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP;
- 1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP;
- 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP;
- 1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional;
- 1.7. Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação.

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

- 2.1. Combater a segregação sexual nas profissões;
- 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
- 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- 2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

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

- 3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes;
- 3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas;
- 3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes.

4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.

- 4.1. Integrar a perspetiva da IMH na produção científica e tecnológica;
- 4.2. Integrar a perspetiva da IMH no ensino superior.

5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.

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

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

- 6.1. Capacitar os media e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal;
- 6.2. Promover a IMH na cultura.

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

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

PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

- 1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.**
 - 1.1. Transversalizar a temática da VMVD;
 - 1.2. Qualificar os programas de prevenção primária e secundária e respetivas entidades e profissionais, e promover a sua implementação a nível territorial.

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

- 3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.**
 - 3.1. Promover a articulação entre os serviços de apoio à vítima e os serviços de intervenção com a pessoa agressora;
 - 3.2. Consolidar, ampliar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras.

- 4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.**
 - 4.1. Capacitar, inicial e continuamente, profissionais para a intervenção em VMVD;

4.2. Certificar e qualificar a formação.

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD;

5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.

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

6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados;

6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção;

6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados.

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

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

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

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

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC;

2.2. Transversalizar as questões da OIEC no quadro legal.

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

3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC;

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

PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS

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

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

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

1.1.2. OUTROS INSTRUMENTOS A NÍVEL INTERNACIONAL

▪ CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES

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

- a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;

b) Assegurar que a educação familiar contribua para um entendimento correto da maternidade como função social e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos, devendo entender-se que o interesse das crianças é consideração primordial em todos os casos.

c) Suprimir todas as formas de tráfico das mulheres e de exploração da prostituição das mulheres.

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

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

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

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

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

▪ CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA

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

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

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

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

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

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

1. Apoiar a promoção da igualdade entre homens e mulheres na execução de todas as componentes e iniciativas emblemáticas da estratégia Europa 2020¹; promover o empreendedorismo feminino; avaliar as lacunas ainda existentes em termos de direitos a licenças relacionadas com a família.
2. Explorar as possíveis formas de aumentar a transparência salarial, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o trabalho a tempo parcial e os contratos

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.

a termo certo; apoiar iniciativas em matéria de igualdade e remuneração no local de trabalho; procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais.

3. Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão; acompanhar os progressos de cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação, e na consecução de 40% de membros de um dos sexos nos comités e grupos peritos criados pela Comissão; apoiar os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas eleições para o Parlamento Europeu.
4. Adotar uma estratégia à escala da união europeia para combater a violência contra as mulheres; criação de legislação da UE em matéria de asilo que tenha em conta as questões da igualdade entre homens e mulheres.
5. Integrar melhor as questões de género na ajuda humanitária da UE.

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

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

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

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

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

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

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

- c) Destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres.

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

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

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

▪ **OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL**

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



Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

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

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

5. Igualdade de Género

- Acabar com todas as formas de discriminação e de violência contra todas as mulheres e meninas, nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme contextos nacionais;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos 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 todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra;
- Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito;
- Adotar políticas, especialmente ao nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade;
- Melhorar a regulamentação e monitorização dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações;

- Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições económicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, credíveis, responsáveis e legítimas;
- Facilitar a migração e a mobilidade das pessoas de forma ordenada, segura, regular e responsável, inclusive através da implementação de políticas de migração planeadas e bem geridas;
- Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular para os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da Organização Mundial do Comércio;
- Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com os seus planos e programas nacionais;
- Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os mecanismos de remessas com custos superiores a 5%.

16. Paz, justiça e instituições eficazes

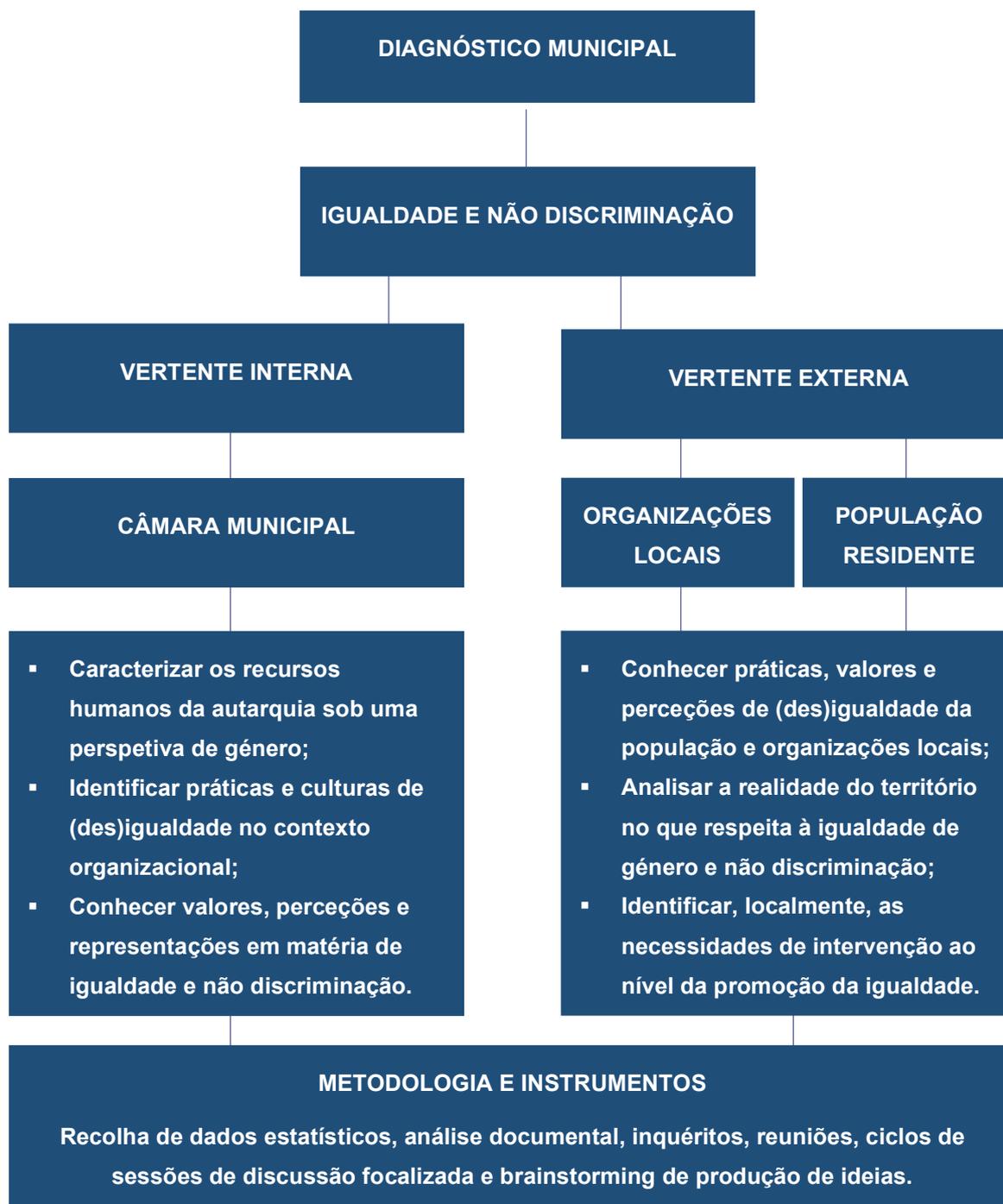
- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares;
- Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças;
- Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos;
- Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas;
- Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes, a todos os níveis;
- Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis;
- Ampliar e fortalecer a participação dos países em desenvolvimento nas instituições de governação global;
- Até 2030, fornecer identidade legal para todos, incluindo o registo de nascimento;
- Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais;

- Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime;
- Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável.

1.2. METODOLOGIA E OBJETIVOS

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

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



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

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

- A aplicação de inquéritos à população residente para conhecer práticas, valores e perceções de (des)igualdade;
- A recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, PORDATA, entre outras plataformas);
- Reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada para envolvimento das/os técnicas/os municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação;
- Execução de uma atividade de brainstorming para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa *Local Gender Equality* nomeadamente:
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;
 - ✓ Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.
 - ✓ Análise de outras fontes bibliográficas, de diversos autores, sobre a temática da igualdade e não discriminação.

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

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

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

como as medidas que irão constituir o respetivo Plano de Ação terão em consideração problemas concretos e as necessidades e prioridades manifestadas em sede de Diagnóstico, sendo que cada área de intervenção prioritária terá pelo menos uma medida definida no Plano.

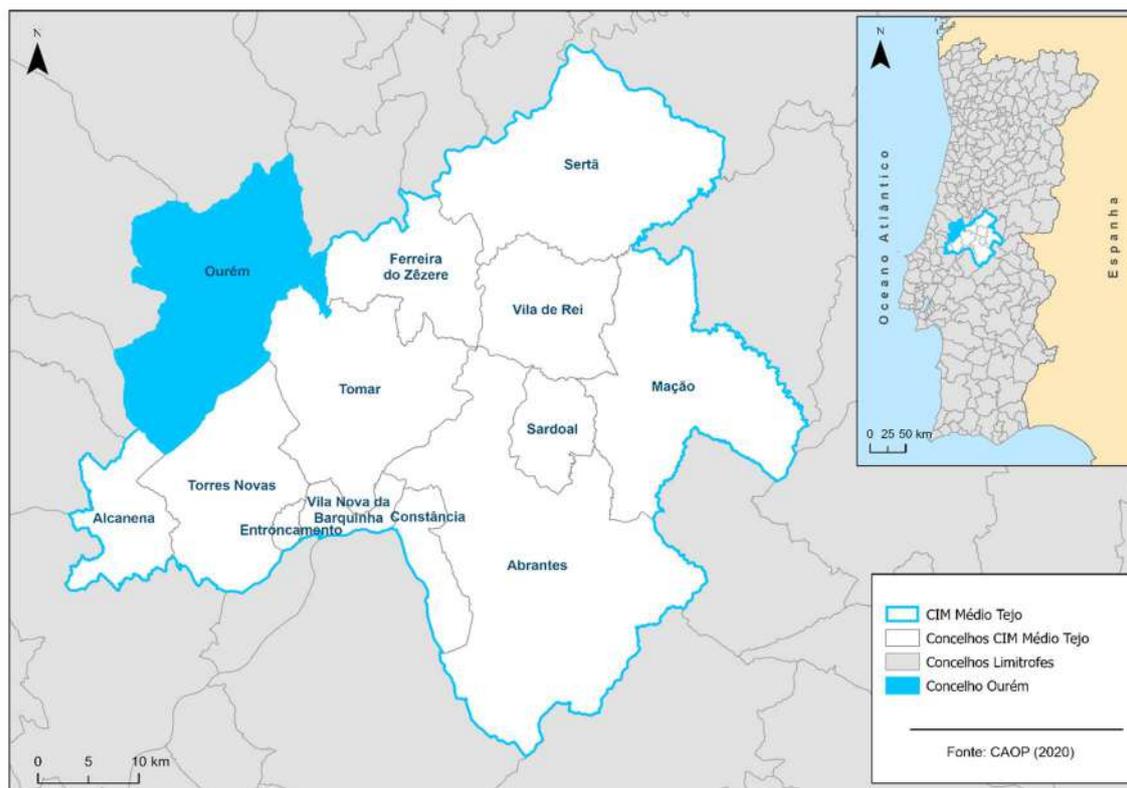
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA

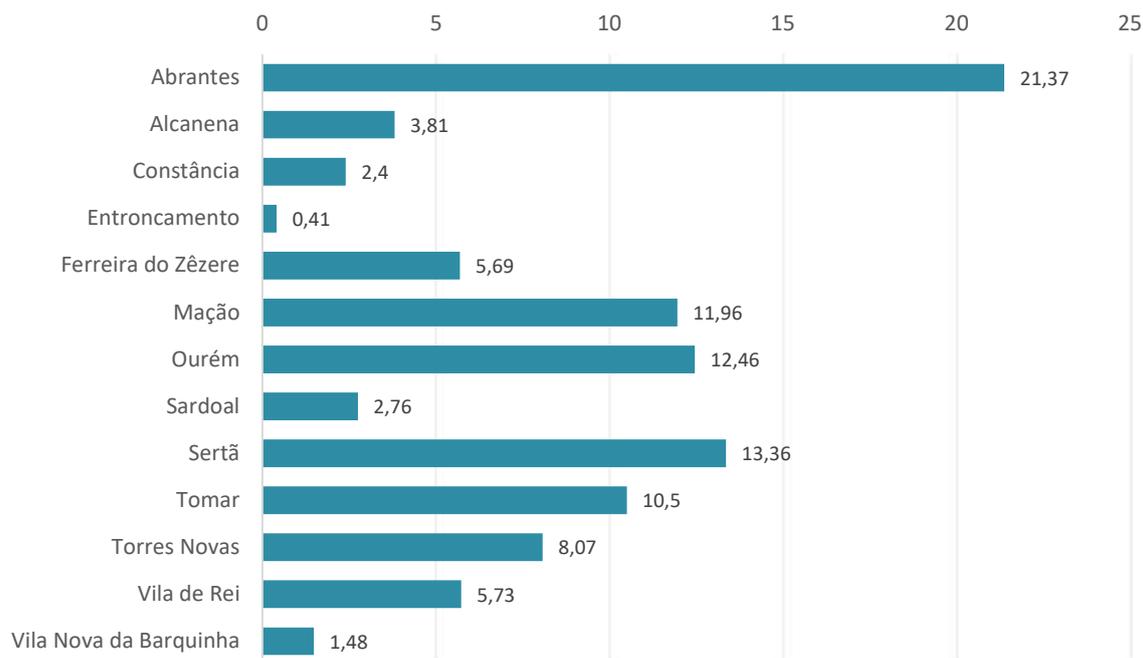
2. ANÁLISE TERRITORIAL

2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Ourém (distrito de Santarém) encontra-se delimitado a norte por Pombal, a nordeste por Alvaiázere, a este por Ferreira do Zêzere, a sudeste por Tomar, a sul por Torres Novas e Alcanena, a sudoeste por Batalha e a oeste por Leiria (Mapa 1). No que diz respeito à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Alentejo, no extremo noroeste da **Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo (CIM-MT)** – NUT III – entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Ourém apresenta uma **área territorial de 92.15 km²**, correspondendo a 12.46% da área da CIM-MT (Figura 2).

Mapa 1. Enquadramento geográfico do município de Ourém





Fonte: INE

Figura 2. Superfície ocupada por cada município (%) da CIM-MT, em 2020

2.2. POPULAÇÃO RESIDENTE

A Tabelas 1 e 2 apresentam a evolução da população residente² no município de Ourém.

Pelos dados preliminares dos Censos 2021 do Instituto Nacional de Estatística (INE), **residem 44 538 pessoas no município de Ourém**, o que corresponde a 19.48% da população residente na CIM-MT. Comparativamente ao ano de 2011, regista-se uma **perda populacional de 1 402 pessoas (-3.05%)**. Este cenário, ainda que transversal aos restantes territórios, é mais acentuado nos outros municípios, tendo ficado abaixo do registado na CIM-MT (-7.57%).

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

<i>Unidade geográfica</i>	2011		2021		Var. n	Var. %
	n	%	n	%		
Portugal	10 562 178		10 344 802		-217 376	-2.06
Centro	2 327 755		2 227 567		-100 188	-4.30
CIM - Médio Tejo	247 339		228 604		-18 735	-7.57
Ourém	45 940	18.57	44 538	19.48	-1 402	-3.05

Fonte: INE

Tabela 1. População residente no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares dos Censos 2021)

Como se pode constatar pela Tabela 2, em 2021, Ourém apresentava 106.89 hab./km², valor inferior ao registado em 2011 (110.25 hab./km²). Este declínio também foi observado na CIM-MT ainda que em proporções mais ligeiras. O decréscimo da densidade populacional foi transversal a todos os municípios da CIM-MT.

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2021	Var.
Portugal	114.53	112.17	-2.36
Centro	82.55	78.99	-3.55
CIM - Médio Tejo	73.96	68.36	-5.60
Ourém	110.25	106.89	-3.36

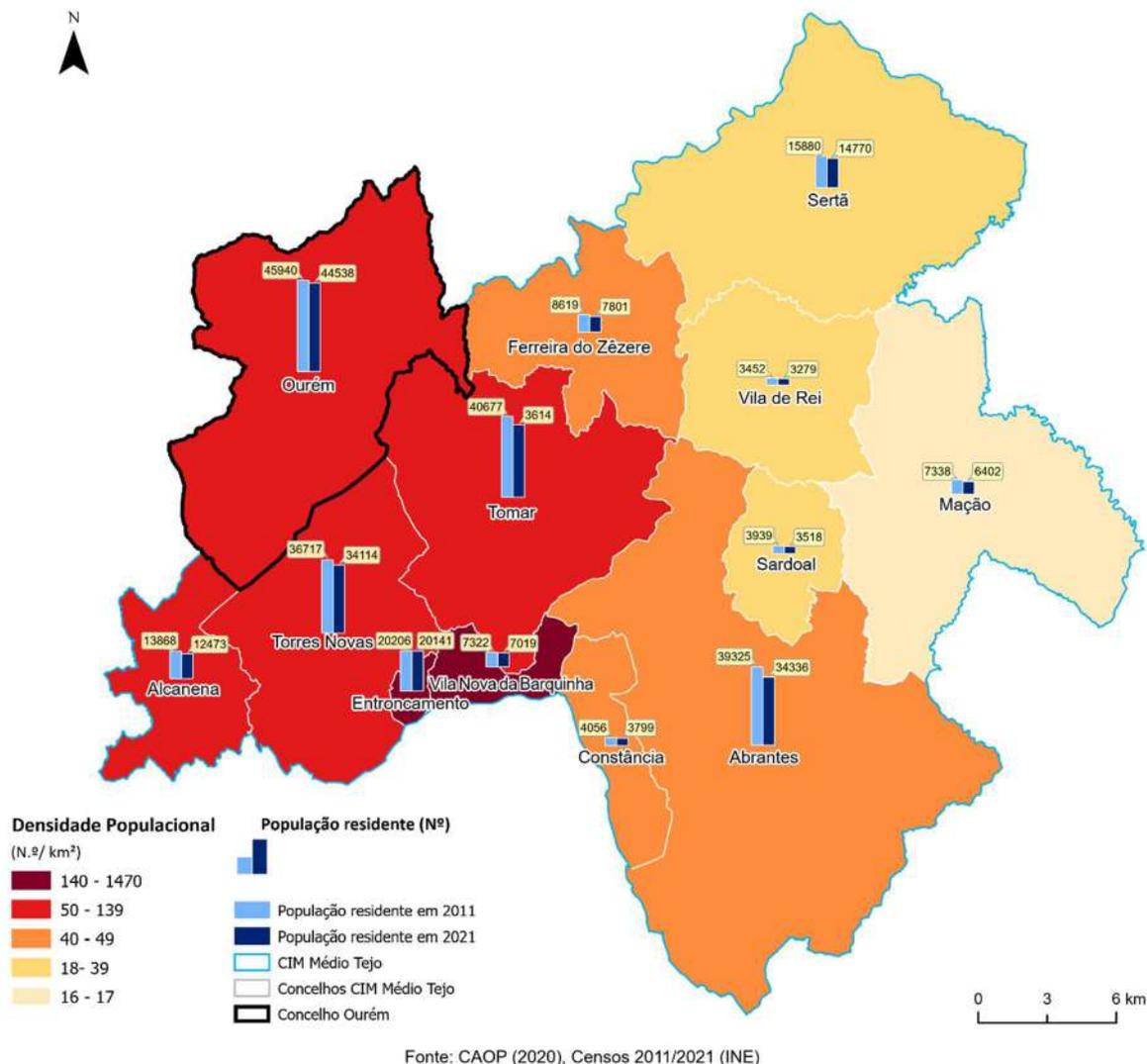
Fonte: INE

Tabela 2. Densidade populacional (N.º/km²) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares Censos 2021)

No Mapa 2 é ainda possível observar a densidade populacional³ do município, ou seja, o número de habitantes por quilómetro quadrado.

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

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



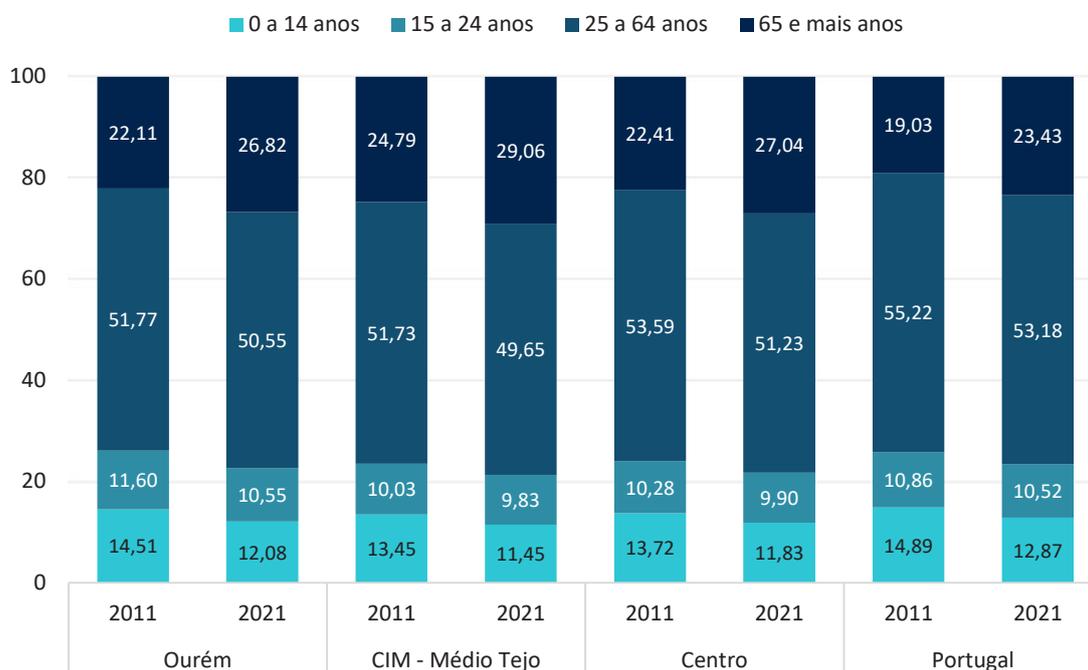
2.3. SEXO E GRUPOS ETÁRIOS

A Figura 3 apresenta o perfil da população residente pelos grandes grupos etários⁴.

Em 2021, o município de Ourem tinha **22 514 (50.55%) residentes com idades entre os 25 e os 64 anos, 11 946 (26.82%) com 65 e mais anos, 5 379 (12.08%) com 0 a 14 anos e 4 699 (10.55%) com 15 a 24 anos**. Comparando os valores de 2011 e 2021 em Ourem, destaca-se o **perfil de envelhecimento da população**, que, embora acompanhe a tendência a nível da CIM-MT, da região Centro e do país, apresenta valores mais acentuados. Por outro lado, verifica-se a diminuição da população com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos, 15 a 24 anos e 25 e 64 anos. Em

⁴ Intervalo de idade, em anos, no qual o indivíduo se enquadra, de acordo com o momento de referência.

tendência ao que se verificou na CIM-MT, na região Centro e no país, em Ourém, o número de residentes com idade entre os 65 e mais anos aumentou.



Fonte: INE

Figura 3. População residente por grandes grupos etários (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares Censos 2021)

Para se compreender a relação entre a população residente do sexo masculino e do sexo feminino, apresenta-se na Tabela 3 a relação de masculinidade⁵.

Como se pode observar, **a relação de masculinidade do município de Ourém é de 88.4**, ou seja, verifica-se a existência de 88.4 pessoas do sexo masculino por cada 100 do sexo feminino. O valor registado em Ourém segue o panorama da CIM-MT (90.14). Comparando a relação de masculinidade entre 2011 e 2021, verifica-se que houve uma diminuição residual do número de homens por cada 100 mulheres (-0.82).

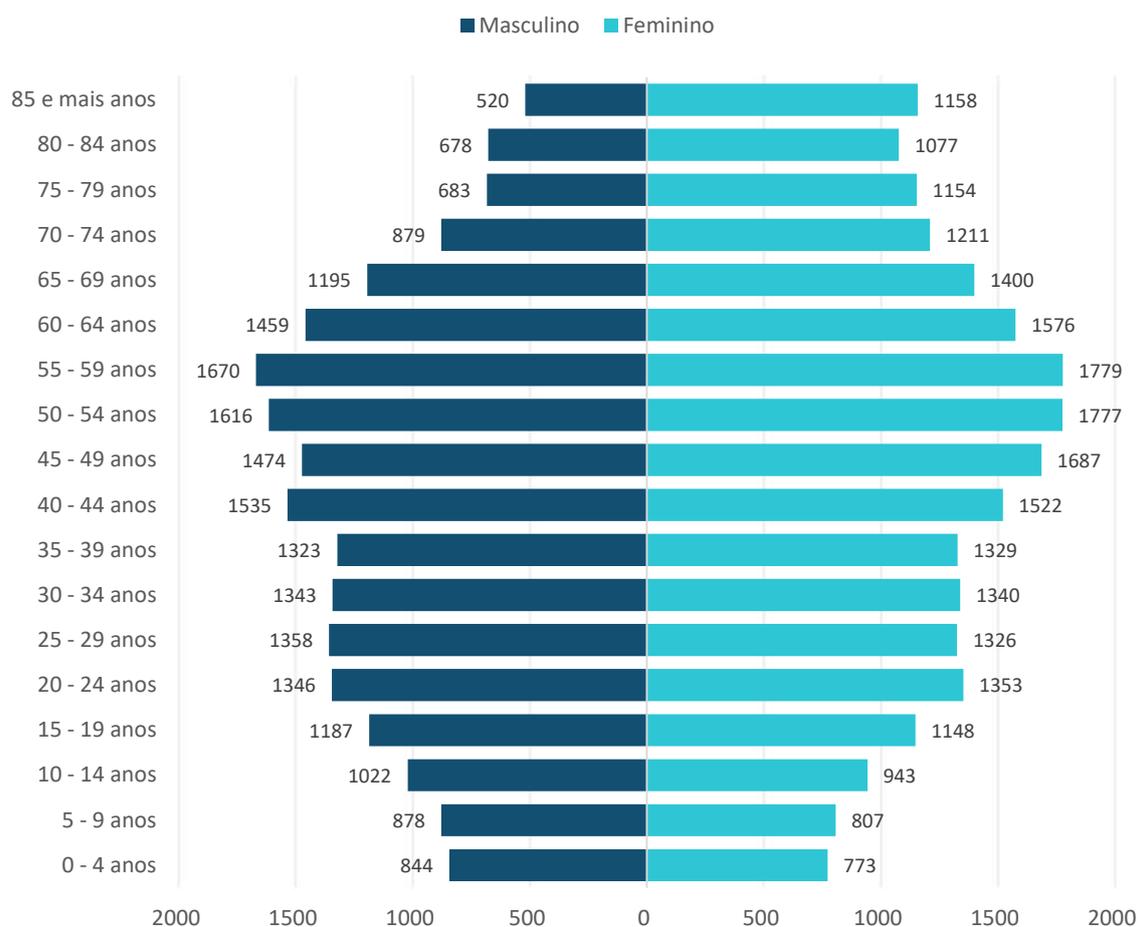
⁵ Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 (10²) mulheres).

Unidade geográfica	2011	2021	Var.
Portugal	91.5	90.74	-0.76
Centro	91.35	90.92	-0.43
CIM - Médio Tejo	90.99	90.14	-0.86
Ourém	89.22	88.4	-0.82

Fonte: INE

Tabela 3. Relação de masculinidade (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares Censos 2021)

Contudo, de modo a estender a análise a grupos etários mais finos, por sexo, apresenta-se de seguida, a Figuras 4 e 5.

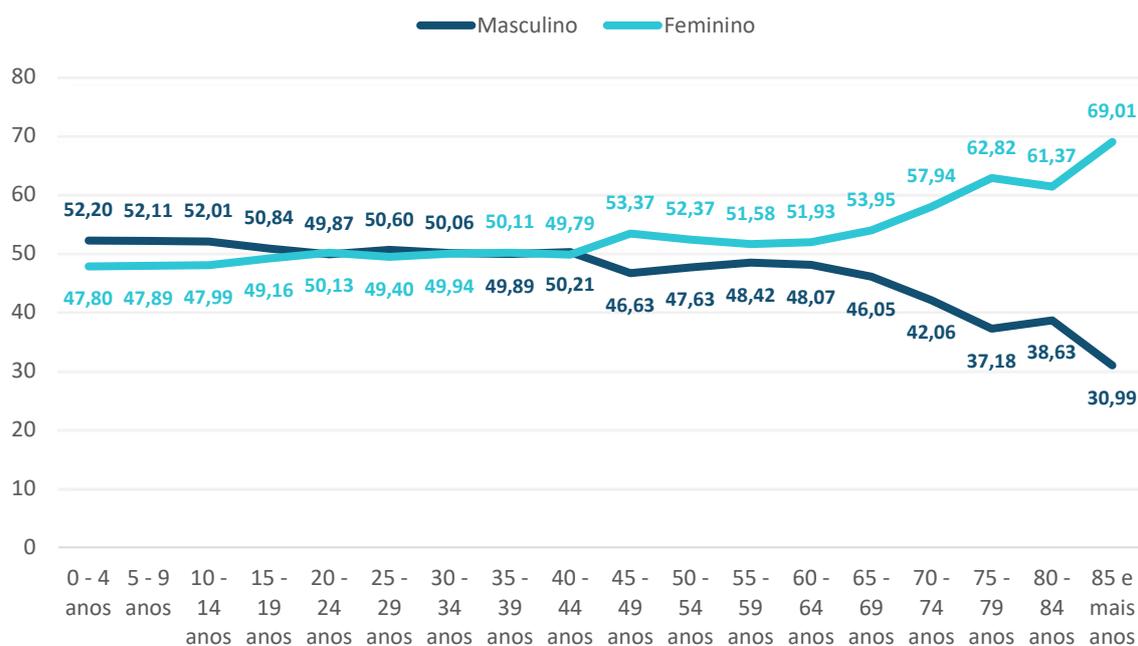


Fonte: INE

Figura 4. Pirâmide etária (n.º) do município de Ourém em 2020

Analisando os dados da pirâmide etária de Ourém, elaborada a partir das estimativas da população em 2020 (Figura 4), verifica-se que **existe um maior peso populacional do sexo masculino até aos 40-45 anos, tendência que é invertida a partir dos 45 anos**. Excetua-se a classe dos 20 aos 24 anos que, como se observa na Figura 5, apresenta uma percentagem ligeiramente maior do sexo feminino. Destaca-se, ainda, a diferença abismal no número de pessoas do sexo feminino com 85 ou mais anos (1154 mulheres), face ao sexo masculino na mesma faixa etária (520 homens). A pirâmide etária mostra ainda que a camada mais jovem do município é pequena, tendo em conta o atual panorama da natalidade. O grupo etário da população com mais de 65 anos revela ter bastante peso no município, sobretudo a faixa com mais de 85 anos, reflexo da maior esperança média de vida.

Em suma, o território de Ourém é caracterizado por uma população em envelhecimento, justificada pela redução das taxas de mortalidade e pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino – com uma base estreita, que indica a diminuição das taxas de fecundidade e de natalidade.

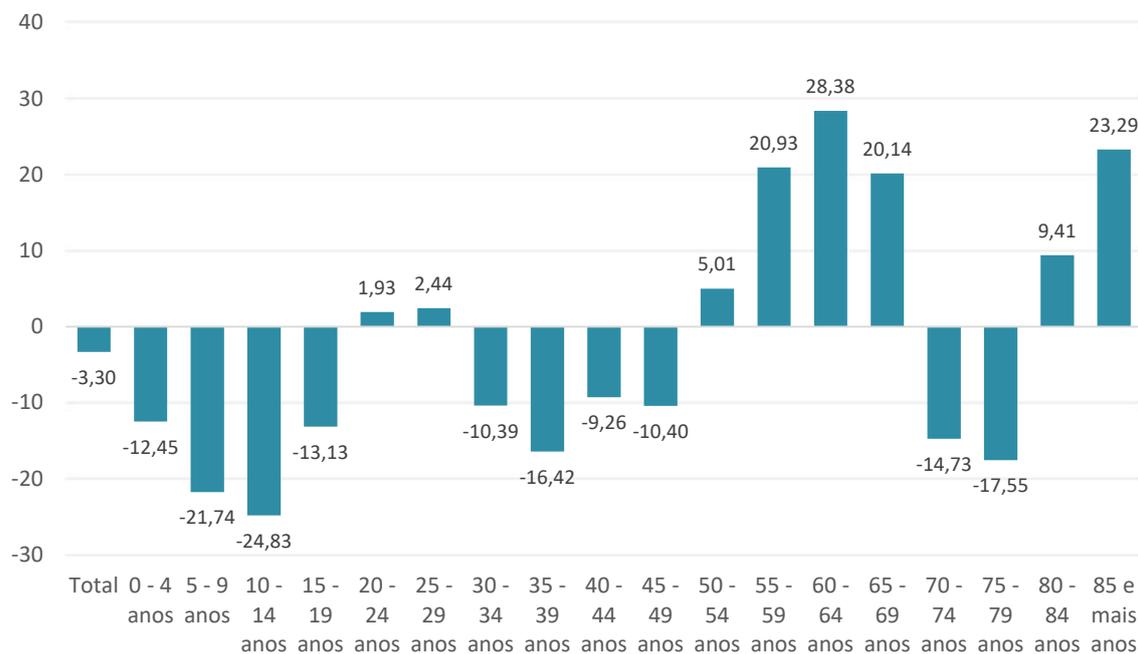


Fonte: INE

Figura 5. População residente por pequenos grupos etários e por sexo (%), no município de Ourém, em 2020

No que diz respeito à variação da população residente por grupos etários, entre 2011 e 2020, é possível verificar pela Figura 6, uma **diminuição da população com idade inferior a 49 anos, à exceção do grupo entre os 20 e os 24 anos (+1.93%) e 25 e os 29 anos (+2.44%)**. Por outro lado, observa-se o **aumento da população com idade entre os 50 e os 69 anos, bem como das**

classes entre 80 e 84 anos (+9.41%) e 85 e mais anos (+23.29%). Nos grupos etários com idades entre os 70 e os 79 anos, também se verificou um declínio do número de residentes.



Fonte: INE

Figura 6. Evolução da população residente por pequenos grupos etários (%) no município de Ourém – 2011/2020

2.4. ÍNDICES DE DEPENDÊNCIA DE JOVENS, DE IDOSOS/AS E TOTAL

A Tabela 4 apresenta os índices de dependência total⁶, de jovens⁷ e de idosas/os⁸. Estes índices apresentam a relação entre as populações dependentes - jovens (entre os 0 e 14 anos) e idosas (65 ou mais anos de idade), relativamente à população em idade ativa.

⁶ 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).

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

⁸ 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).

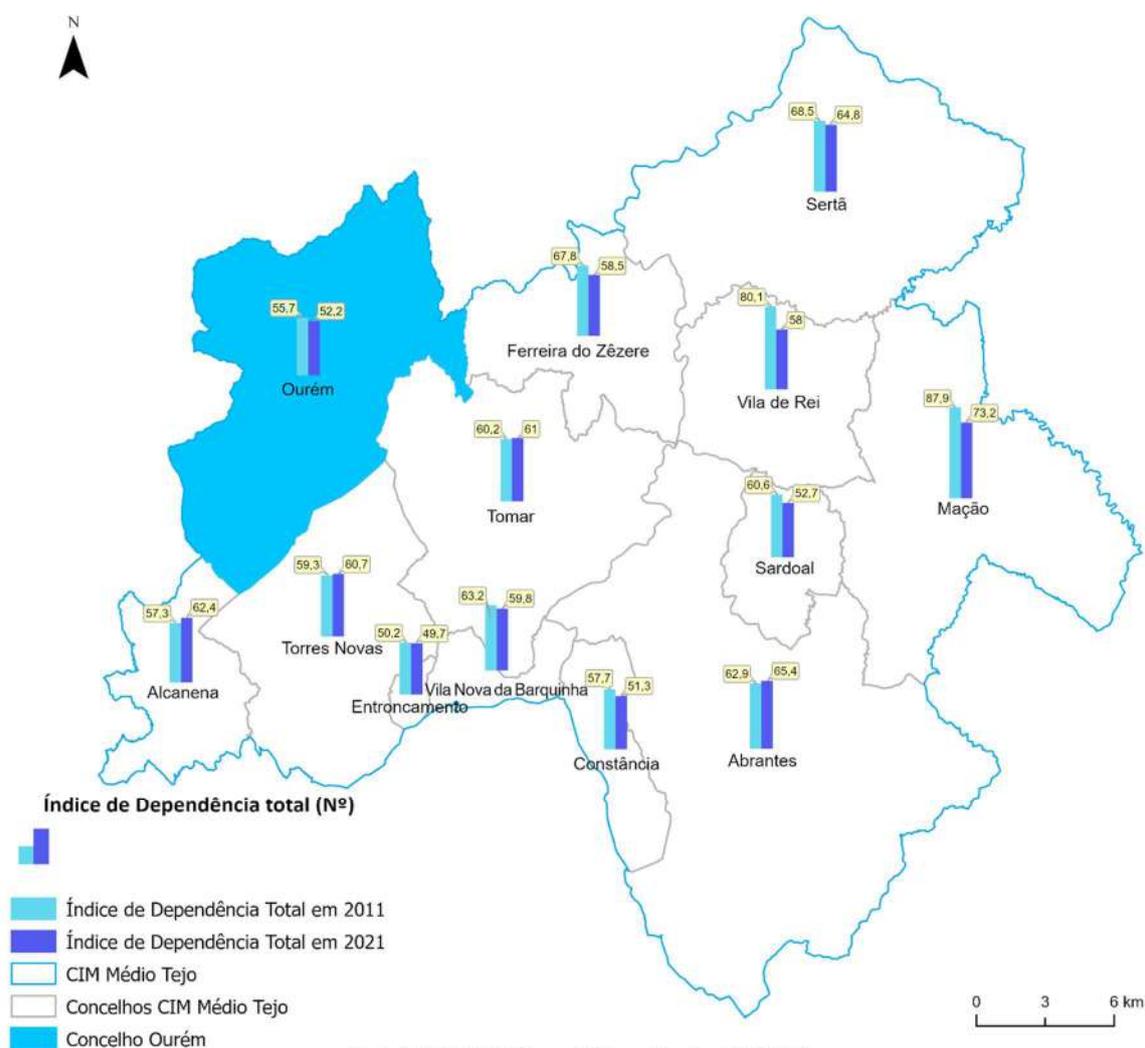
<i>Unidade geográfica</i>	Índice de Dependência Total		Índice de Dependência Jovens		Índice de Dependência Idosas/os	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Portugal	51.4	55.9	22.6	20.9	28.8	35
Centro	55.5	57.6	21.3	18.8	34.2	38.8
CIM - Médio Tejo	60.3	58.8	21.4	17.9	39	40.9
Ourém	55.7	52.2	22.4	18.1	33.3	34.2

Fonte: INE

Tabela 4. Índices de dependência total, de jovens e de idosas/os (n.º) no município de Ourém na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020

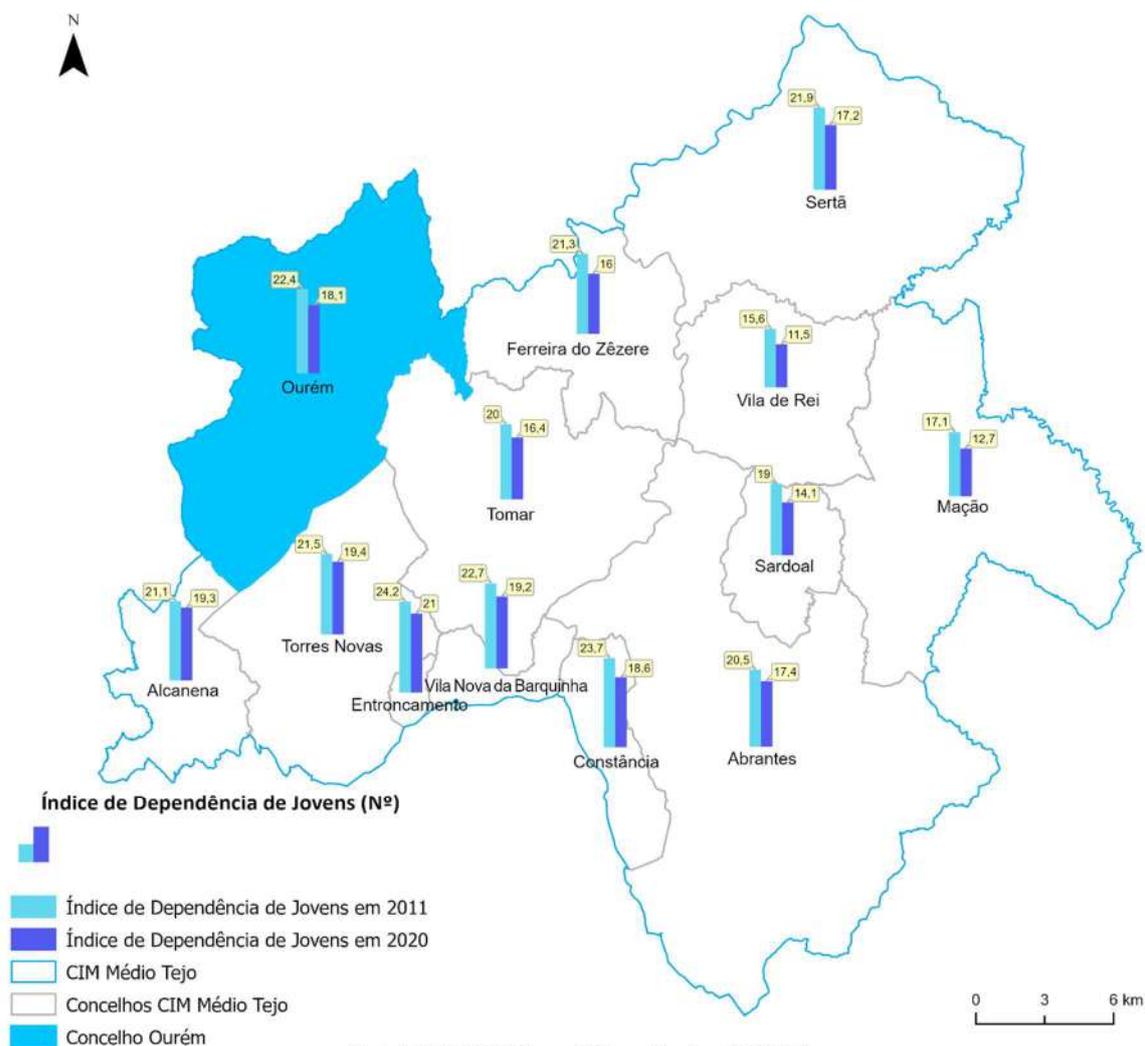
No que concerne ao **índice de dependência total no ano de 2020, o município de Ourém registou um valor de 52.2** – inferior ao da CIM-MT (58.8), ao da região Centro (57.6) e ao de Portugal (55.9) – o que significa que **por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e os 64 anos, existem 52.2 com idade até 14 anos e superior a 65 anos** (Mapa 3). O índice aumentou de 2011 para 2020, conforme o que se assinalou na CIM-MT.

Mapa 3. Índice de dependência total



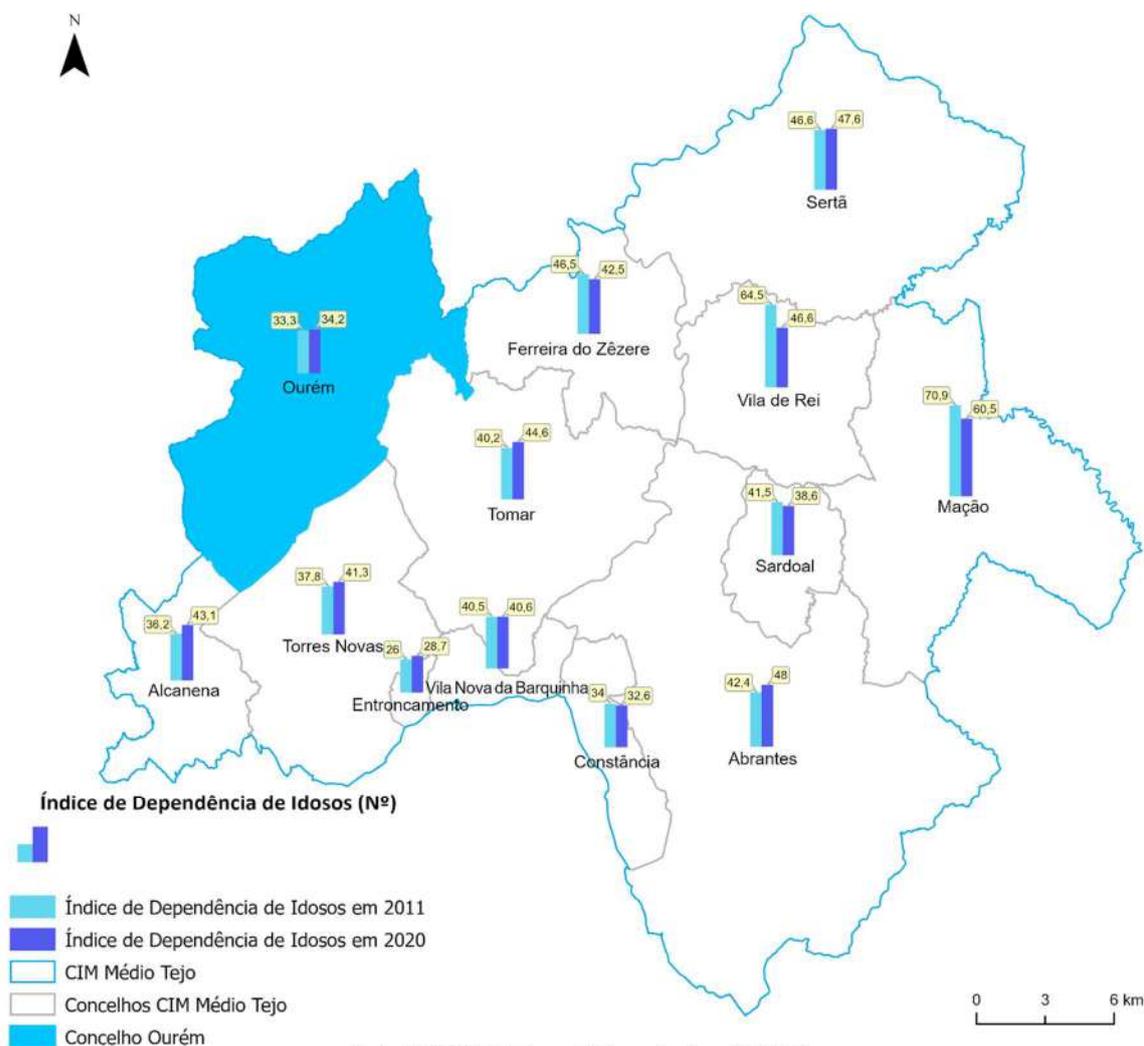
Relativamente ao **índice de dependência de jovens**, o município de **Ourém registou um valor de 18.1 em 2020** – superior ao da CIM-MT (17.9), mas inferior ao da região Centro (18.8) e ao de Portugal (20.9) – que foi inferior ao de 2011 (22.4). Assim, por cada **100 pessoas com idade entre os 15 e 64 anos**, existiam **18.1 com idade até os 14 anos**, em 2020, e **22.4**, em 2011 (Mapa 4).

Mapa 4. Índice de dependência de jovens



Por último, o índice de dependência de idosas/os revela que, no ano de 2020, o município de Ourém apresentava 34,2 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e 64 anos. Este valor é inferior ao registado na CIM-MT (40,9), na região Centro (38,8) e em Portugal (35). Em concordância com o observado na CIM-MT, o município de Ourém assinalou um aumento deste índice entre o ano de 2011 e 2020 (Mapa 5).

Mapa 5. Índice de dependência de idosas/os



2.5. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

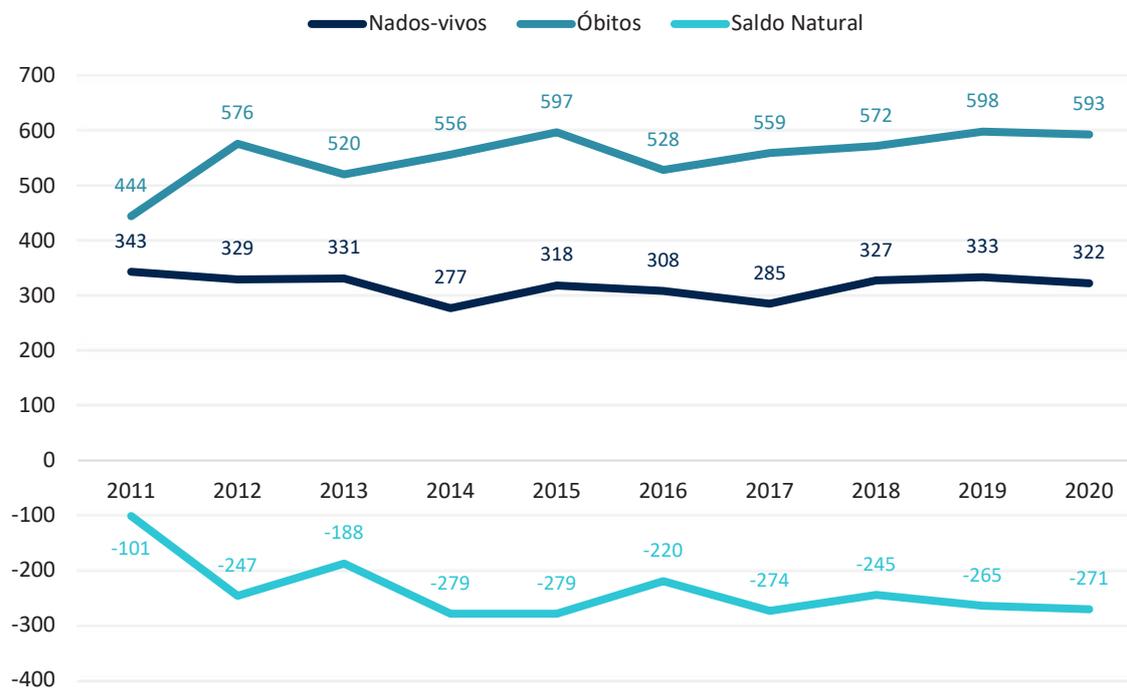
A Figura 7 apresenta a evolução do número de nados-vivos⁹, óbitos¹⁰ e o respetivo saldo natural¹¹.

O saldo natural do município de Ourém entre os anos de 2011 e 2020 foi sempre negativo, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nados-vivos. Esta discrepância atingiu um número máximo de 279 pessoas em 2014 e 2015. O saldo natural foi relativamente constante ao longo do período analisado, registando-se uma ligeira melhoria no ano de 2013 e 2016, com o declínio do número de óbitos.

⁹ O produto do nascimento vivo (Vide 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.



Fonte: INE

Figura 7. Nados vivos, óbitos e saldo natural (n.º) no município de Ourém, no período de 2011 a 2020

As Tabelas 5 e 6 apresentam a taxa bruta de natalidade¹² e de mortalidade¹³.

No ano de 2020, no município de Ourém, a **taxa bruta de natalidade situou-se em 7.3‰**, o que significa que foram contabilizados 7.3 nascimentos por cada mil habitantes. Este valor, quando comparado com a taxa da CIM-MT e da região Centro, é superior – 6.5% e 7.1%, respetivamente – e mais baixo comparativamente com o do território nacional (8.2‰).

A taxa bruta de natalidade não apresenta nenhuma tendência ao longo do tempo, observando-se várias quebras e aumentos da permilagem durante o período em análise.

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).

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	9.2	8.5	7.9	7.9	8.3	8.4	8.4	8.5	8.4	8.2
Centro	7.9	7.5	6.9	6.8	7.1	7.2	7.1	7.2	7.2	7.1
CIM - Médio Tejo	7.1	7.1	6.4	6.3	6.4	6.7	6.2	6.6	6.4	6.5
Ourém	7.5	7.2	7.3	6.1	7.1	6.9	6.4	7.4	7.6	7.3

Fonte: INE

Tabela 5. Taxa bruta de natalidade (‰) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020

No que concerne à **taxa bruta de mortalidade no município de Ourém, em 2020, fixou-se em 13.4‰**, ou seja, contabilizaram-se 13.4 óbitos por cada mil habitantes. Este valor é inferior ao registado na CIM-MT (15.3‰), na região Centro (13.6‰), mas superior em comparação ao território nacional (12‰). A taxa bruta de mortalidade foi irregular – com aumentos e diminuições da per milagem.

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	9.7	10.2	10.2	10.1	10.5	10.7	10.7	11	10.9	12
Centro	11.3	12.2	12	11.7	12.2	12.5	12.5	12.8	12.7	13.6
CIM - Médio Tejo	12.4	13.9	13.8	13.1	14	14	14	14.3	14.3	15.3
Ourém	9.7	12.6	11.4	12.3	13.2	11.8	12.5	12.9	13.6	13.4

Fonte: INE

Tabela 6. Taxa bruta de mortalidade (‰) no município de Ourém, na CIM-MT, no Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020

Na Tabela 7 apresenta-se a taxa de crescimento natural¹⁴, que, como expectável, **foi sempre negativa, fixando-se nos -0.61% em 2020**. Este valor é inferior ao registado na CIM-MT (-0.88%) na região Centro (-0.65%) e superior ao registado em Portugal (-0.38%).

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 1000 (10³) habitantes).

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	-0.06	-0.17	-0.23	-0.22	-0.22	-0.23	-0.23	-0.25	-0.25	-0.38
Centro	-0.34	-0.47	-0.51	-0.49	-0.5	-0.52	-0.54	-0.56	-0.55	-0.65
CIM - Médio Tejo	-0.53	-0.68	-0.74	-0.68	-0.75	-0.73	-0.78	-0.77	-0.79	-0.88
Ourém	-0.22	-0.54	-0.41	-0.62	-0.62	-0.49	-0.61	-0.55	-0.6	-0.61

Fonte: INE

Tabela 7. Taxa de crescimento natural (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020

2.6. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

Na Tabela 8 apresenta-se o índice sintético de fecundidade¹⁵. No ano de 2020, no município de Ourém, o **índice sintético de fecundidade situou-se em 1.20**. Este valor é superior ao registado na CIM-MT (1.17) mas inferior ao da região Centro (1.25) e de Portugal (1.4). Em termos de variação, constata-se que o índice não apresenta nenhum padrão.

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.

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	1.35	1.28	1.21	1.23	1.30	1.36	1.37	1.41	1.42	1.40
Centro	1.23	1.19	1.11	1.12	1.18	1.22	1.22	1.26	1.27	1.25
CIM - Médio Tejo	1.19	1.21	1.10	1.10	1.14	1.20	1.10	1.19	1.16	1.17
Ourém	1.17	1.14	1.17	0.99	1.17	1.14	1.07	1.24	1.26	1.20

Fonte: PORDATA

Tabela 8. Índice sintético de fecundidade (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020.

Na Tabela 9 apresentam-se os dados de caracterização do grupo etário da mãe e do pai no momento do nascimento das/os respetivas/os descendentes.

¹⁵ Número médio de crianças nascidas por cada mulher em idade fértil, ou seja, entre os 15 e os 49 anos de idade. Para que a substituição de gerações seja assegurada, é preciso que cada mulher tenha em média 2,1 filhos.

Em 2020, a idade preferencial para ter filhas/os situava-se entre os 30 e os 39 anos. Contudo, enquanto no sexo feminino estas faixas etárias perfaziam 36.96%, no sexo masculino este valor era inferior, de 34.78%.

Em termos evolutivos, em ambos os sexos, verifica-se uma tendência para o aumento da idade para ter filhos, sobretudo na faixa dos 35 aos 39 anos. Por outro lado, na classe dos 25 aos 29 anos e dos 30 aos 34 anos verifica-se uma diminuição da percentagem de nados-vivos. De referir que esta tendência é mais significativa no sexo masculino. Outra particularidade observada é o aumento do número de nados-vivos no grupo etário dos 40 aos 44 anos, no caso do perfil etário da mãe (3.35 p.p.). No grupo etário dos 40 aos 44 anos, a percentagem de nados-vivos em ambos os sexos é muito reduzida, sendo nula a partir dos 50 anos, no caso do sexo feminino.

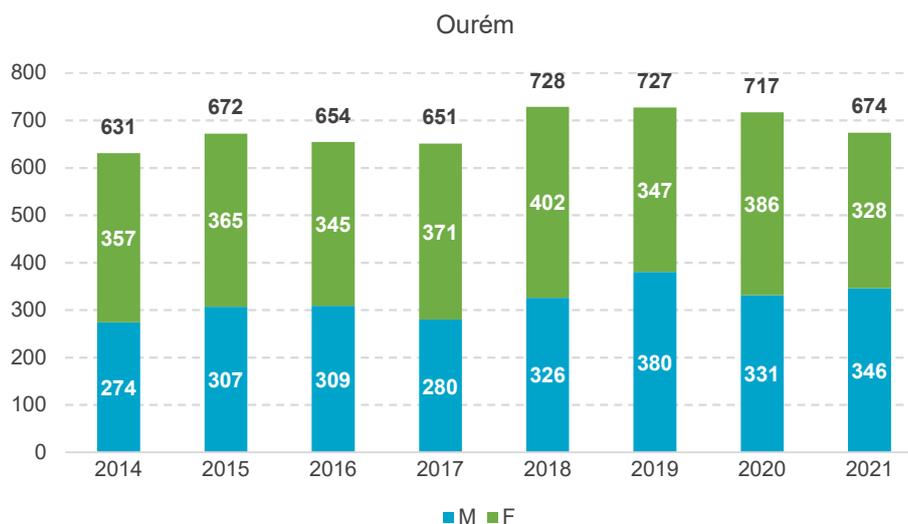
Grupo etário	Grupo etário da mãe				Grupo etário do pai			
	2011	2015	2020	Var. (p.p.)	2011	2015	2020	Var. (p.p.)
10 a 14 anos	0.29	0	0	-0.29	0.29	0.63	0	-0.29
15 a 19 anos	0.87	1.57	0.31	-0.56				
20 a 24 anos	8.75	5.66	6.21	-2.54	2.33	2.20	4.04	1.70
25 a 29 anos	29.15	27.67	24.22	-4.93	17.78	14.78	14.29	-3.50
30 a 34 anos	38.19	40.57	36.96	-1.24	41.11	38.68	34.78	-6.33
35 a 39 anos	18.95	20.1	23.9	4.96	24	31.1	26.09	1.60
40 a 44 anos	3.79	3.46	7.14	3.35	9.91	7.86	15.22	5.30
45 a 49 anos	0	0.94	1.24	1.24	1.17	2.83	4.04	2.87
50 a 54 anos	0	0	0	0	0.87	0.63	0.62	-0.25
55 e mais anos	0	0	0	0	0.58	0.63	0.31	-0.27
Ignorada	0	0	0	0	1.46	0.63	0.62	-0.84
Total (N)	343	318	322	-6.12	343	318	322	-6.12

Fonte: INE

Tabela 9. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e por grupo etário do pai no município de Ourém, em 2011, 2015 e 2020

2.6.1. LICENÇA PARENTAL INICIAL

A oscilação da natalidade implicou uma variação do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (Figura 8). Em 2021 foram registadas/os 674 beneficiárias/os desta licença, mais 43 face ao número de 2014. Em 2014, registou-se o número mais baixo de beneficiários/as com a licença parental inicial (631). Analisando a distribuição por sexo das pessoas com licença parental inicial, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior ao número de beneficiários.



Fonte: INE

Figura 8. Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social

Em Ourém, a **variação da relação de masculinidade fixou-se nos 11.30 p.p., entre 2014 e 2020**, ou seja, houve uma **ligeira subida no número de homens beneficiários por cada 100 mulheres**, tal como, se verificou na CIM-MT, durante este período (9.49 p.p.).

Por fim, de referir que **no ano de 2014 registou-se o número mínimo de homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres (83.54), número que foi reduzido para 95.39 homens, em 2020** (Tabela 10).

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

Unidade geográfica	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	76.76	79.2	81.03	81.97	84.78	86	86.68	9.92
Centro	81.4	84.4	85.32	86.76	89.37	89.82	90.95	9.54
CIM - Médio Tejo	81.94	81.9	81.68	83.7	85.96	89.44	91.43	9.49
Ourém	83.54	85.99	84.66	81.16	87.87	94.53	95.39	11.85

Fonte: INE

Tabela 10. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020

A relação entre a duração das licenças parentais iniciais do pai e da mãe ¹⁷ evidencia que o tempo de licença do pai é bastante inferior ao da mãe, com tendência para a aumentar, que se traduziu numa variação, entre 2014 e 2020, de 7.37 p.p., transversal a todas as unidades geográficas de referência que registaram um aumento (Tabela 11). **Se em 2014, no município de Ourém, a duração média da licença parental inicial do pai correspondia a 20.79% da duração da licença da mãe, em 2020, passou a ser de 28.16%.** A percentagem registada em 2020, em Ourém, mostra ser superior à que se assinalou na CIM-MT (27.91%), no Centro (27.50%) e em Portugal (26.46%).

Unidade geográfica	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	18.09	18.98	21.65	23.44	24.54	25.46	26.46	8.37
Centro	19.01	19.98	22.77	24.56	25.70	26.23	27.50	8.49
CIM - Médio Tejo	18.77	20.16	21.46	23.47	24.24	26.21	27.91	9.14
Ourém	20.79	20.48	23.10	22.80	25.28	28.32	28.16	7.37

Fonte: INE

Tabela 11. Relação entre a duração das licenças parentais iniciais do pai e da mãe (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020

¹⁷ (Duração de licença parental inicial do pai/ Duração de licença parental inicial da mãe) *100

2.7. MATRIMÓNIO

Como se pode constatar através da Figura 9, o número de casamentos celebrados tem sofrido uma variação desde 2011. O ano de 2020 foi o que registou o número mais baixo de casamentos celebrados (71), sendo que o ano de 2011 foi o que registou o maior número (192). Em quase todos os anos em análise, os casamentos celebrados foram entre pessoas de sexo oposto, com a exceção dos anos de 2016, 2017, 2019 e 2021, nos quais se registou um total de 7 casamentos entre pessoas do mesmo sexo.

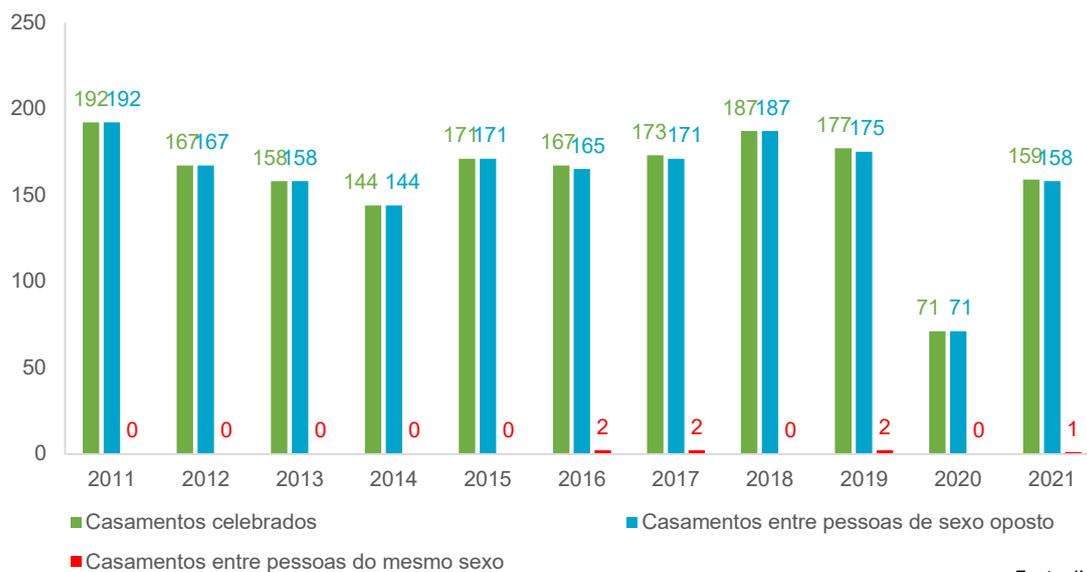


Figura 9. Evolução do número de casamentos celebrados

Na Figura 10 encontra-se o número de divórcios registados no município de Ourém entre 2011 e 2020. Durante este período observam-se várias oscilações, salientando-se a quebra abrupta no número de divórcios de 2013 para 2015. O maior número foi de 97 divórcios em 2011 e o menor de 64, em 2015 e 2016. No ano mais recente registou-se um total de 73 divórcios.



Figura 10. Evolução do número de divórcios registados

2.8. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS

A Tabela 12 apresenta os agregados domésticos¹⁸ e institucionais¹⁹ e a respetiva variação entre o ano de 2011 e 2021.

Como se observa na Tabela 12, os dados preliminares dos Censos 2021 (INE), contabilizam **17 432 agregados no município de Ourém**. Estes agregados subdividem-se em 17 302 domésticos privados e em 130 institucionais.

Comparativamente ao ano de 2011, regista-se um **aumento de 313 agregados totais, ou seja, de 1.83%, referente exclusivamente aos agregados domésticos privados**. Já os agregados institucionais aumentaram em 3.17%. Este aumento acompanha a tendência na região Centro (0.54%) e em Portugal (2.63%) mas contraria o que se verifica da CIM-MT (-2.77%).

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

¹⁹ Conjunto de pessoas residentes num alojamento coletivo que, independentemente da relação de parentesco entre si, são beneficiárias de uma instituição e governadas por uma entidade interna ou externa ao grupo de pessoas.

Unidade geográfica	2011			2021			Var. (%)		
	Total	Agregado doméstico privado	Agregado institucional	Total	Agregado doméstico privado	Agregado institucional	Total	Agregado doméstico privado	Agregado institucional
Portugal	4048559	4043726	4833	4155144	4149668	5476	2.63	2.62	13.3
Centro	906247	904770	1477	911103	909425	1678	0.54	0.51	13.61
CIM - Médio Tejo	98251	97957	294	95532	95233	299	-2.77	-2.78	1.7
Ourém	17119	16993	126	17432	17302	130	1.83	1.82	3.17

Fonte: INE

Tabela 12. Agregados domésticos privados e institucionais (n.º e %) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2021 (resultados preliminares Censos 2021)

A Tabela 13 apresenta a caracterização dos agregados domésticos privados por dimensão.

Como se pode verificar, em 2021, no município de Ourém, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (33.34%) e de 1 pessoa (26.16%). Em relação ao ano de 2011, verifica-se um aumento da representatividade destes agregados: +4.29 p.p. com 1 pessoa e +1.72 p.p. com 2 pessoas. Nos restantes agregados domésticos privados, observou-se um decréscimo de 2011 para 2021. Estas predominâncias também se verificam de igual forma no território da CIM-MT, da região Centro e de Portugal.

Unidade geográfica	1 pessoa		2 pessoas		3 pessoas		4 pessoas		5 ou mais pessoas	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Portugal	21.44	24.77	31.59	33.33	23.88	21.56	16.6	14.75	6.49	5.59
Centro	21.59	25.23	33.27	35.17	23.11	20.7	16.53	14.26	5.5	4.64
CIM - Médio Tejo	23	27.47	34.35	35.44	21.82	19.41	15.98	13.61	4.85	4.07
Ourém	21.87	26.16	31.62	33.34	20.36	19.03	19.87	16.56	6.28	4.9

Fonte: INE

Tabela 13. Agregados domésticos privados por dimensão (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares Censos 2021)

Os agregados domésticos privados são uma nova nomenclatura que veio substituir as denominadas famílias clássicas, conceito utilizado em 2011. Assim, e pela falta de dados de caracterização mais recentes à data de elaboração do presente documento, apresenta-se a informação sobre a dimensão médias das famílias clássicas em 1960, 1981, 2001 e 2011 (Tabela 14).

Em 2011, a **dimensão média das famílias no município de Ourém era de 2.6** – valor superior ao registado na CIM-MT (2.5) e na região Centro (2.5) e igual em Portugal (2.6). No entanto, analisando os dados desde 1960, **verifica-se uma diminuição da dimensão média das famílias, transversal a todos os territórios**, de -1.3 p.p. em Ourém, de -1.0 p.p CIM-MT e de -1.1 p.p na região Centro e em Portugal.

<i>Unidade geográfica</i>	1960	1981	2001	2011	Dif.
Portugal	3.7	3.3	2.8	2.6	-1.1
Centro	3.6	3.2	2.7	2.5	-1.1
CIM - Médio Tejo	3.5	3.1	2.7	2.5	-1.0
Ourém	3.9	3.3	2.7	2.6	-1.3

Fonte: INE

Tabela 14. Dimensão média das famílias clássicas (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 1960, 1981, 2001 e 2011

Na Tabela 15 apresentam-se os dados de caracterização das famílias clássicas unipessoais totais e com 65 e mais anos.

Em 2011, a **proporção de famílias unipessoais no município de Ourém situou-se nos 21.88%**, valor superior ao registado na região Centro (21.59%) mas inferior na CIM-MT (23%) e em Portugal (21.44%). Comparativamente aos anos anteriores em análise, verifica-se um **aumento progressivo do peso das famílias unipessoais** que é transversal a todos os territórios de referência. Analisando a variação, verifica-se que entre 1981 e 2011 o aumento foi de 8.63 p.p., número inferior ao da CIM-MT (8.98 p.p.). Importa também ressaltar que o peso das **famílias unipessoais com mais de 65 anos, em 2011, foi de 12.75%**, ou seja, mais de 50% destas famílias correspondem a pessoas idosas/os isoladas/os. Comparativamente às restantes áreas geográficas, verifica-se que, nesse ano, o valor do município de Ourém foi inferior ao assinalado na CIM-MT (13.53%) e superior na região Centro (11.77%) e em Portugal (10.06%).

<i>Unidade geográfica</i>	Famílias Unipessoais			Famílias Unipessoais + 65 anos			Var. (p.p.)	
	1981	2001	2011	1981	2001	2011	F.U.	F.U.+65
Portugal	12.97	17.30	21.44	6.74	8.79	10.06	8.47	3.33
Centro	13.82	17.93	21.59	8.42	10.52	11.77	7.77	3.35
CIM - Médio Tejo	14.02	19.27	23.00	9.03	12.41	13.53	8.98	4.50
Ourém	13.25	19.08	21.88	8.62	11.26	12.75	8.63	4.13

Fonte: INE

Tabela 15. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 1981, 2001 e 2011

2.9. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS

Na Tabela 16 apresenta-se a população residente com nacionalidade²⁰ estrangeira, por sexo.

Analisando os dados, verifica-se que, atualmente, o número de mulheres estrangeiras é superior ao de homens, o que também se verificava em 2011. Nas unidades geográficas de referência também se observa a um número mais elevado de estrangeiras em 2021.

<i>Unidade geográfica</i>	Feminino		Masculino	
	2011	2021	2011	2021
Portugal	206 699	283 325	188 350	271 974
Centro	28 235	44 547	26 673	43 057
CIM - Médio Tejo	2 627	4 142	2 460	3 776
Ourém	846	1 338	763	1 203

Fonte: INE

Tabela 16. População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira, por sexo

Na Tabela 17 apresenta-se o saldo migratório²¹ entre os anos de 2011 e 2020.

Como se pode observar, no ano de 2020, o **saldo migratório do município de Ourém fixou-se positivamente em 597 pessoas**, a par do que se verificou na CIM-MT (2 840), na região Centro (26 555) e em Portugal (41 274). Esta tendência atual do município reverte o panorama de saldo negativo verificado até ao ano de 2018.

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	-24331	-37352	-36232	-30056	-10481	-8348	4886	11570	44506	41274
Centro	-7456	-6318	-6091	-6113	3748	-623	-506	-2371	12911	26555
CIM - Médio Tejo	-657	-518	-499	-615	405	165	230	-4	1566	2840
Ourém	-15	0	2	-46	189	-66	-71	-93	241	597

Fonte: INE

Tabela 17. Saldo migratório (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020

²⁰ Ligação jurídica especial entre um indivíduo e o seu País, adquirida por nascimento ou naturalização, na sequência de declaração, opção, casamento ou outro meio, nos termos da legislação em vigor.

²¹ Diferença entre o número de entradas e saídas por migração, internacional ou interna, para um determinado país ou região, num dado período de tempo.

Por fim, a Tabela 18 apresenta a evolução da taxa de crescimento migratório²².

No ano de 2020, a **taxa de crescimento migratório em Ourém fixou-se em 1.35%** - valor superior ao registado na CIM-MT (1.22%), região Centro (1.19%) e do país (0.4%). Em linha com o registado no saldo migratório, regista-se uma quebra da tendência negativa entre os anos de 2011 e 2014.

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	-0.23	-0.36	-0.35	-0.29	-0.1	-0.08	0.05	0.11	0.43	0.4
Centro	-0.32	-0.27	-0.27	-0.27	0.17	-0.03	-0.02	-0.11	0.58	1.19
CIM - Médio Tejo	-0.27	-0.21	-0.21	-0.26	0.17	0.07	0.1	0	0.67	1.22
Ourém	-0.03	0	0	-0.1	0.42	-0.15	-0.16	-0.21	0.55	1.35

Fonte: INE

Tabela 18. Taxa de crescimento migratório (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2020

2.10. SALDO TOTAL E TAXA DE CRESCIMENTO EFETIVO

Nas Tabelas 19 e 20 apresentam-se o saldo total²³ e a taxa de crescimento efetivo²⁴. Em 2020, o **saldo total no município de Ourém foi positivo (+326 pessoas)**, contrariando a tendência assinalada até a essa data, à semelhança do experienciado na maioria do território da CIM-MT (+782 pessoas).

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	-30323	-55109	-59988	-52479	-33492	-31757	-18546	-14410	19292	2 343
Centro	-15473	-17231	-17774	-17172	-7 628	-12430	-12588	-1 777	716	12 046
CIM - Médio Tejo	-1 964	-2 195	-2 300	-2 245	-1 388	-1 556	-1 601	-1 806	-269	782
Ourém	-116	-247	-186	-325	-90	-286	-345	-338	-24	326

Fonte: PORDATA

Tabela 19. Saldo total (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020

²² Saldo migratório observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa por 100 (10²) ou 1000 (10³) habitantes).

²³ Diferença entre os efetivos populacionais no final e no início de um determinado período.

²⁴ Variação populacional observada durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa por 100 (10²) ou 1000 (10³) habitantes).

De forma idêntica à tendência do saldo natural, a taxa de crescimento efetivo no município de Ourém foi sempre negativa durante o período em análise, exceto no ano de 2020, fixando-se, nos 0.74%. Este valor foi superior ao registado na região Centro (0.54%) e em Portugal (0.02%).

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	-0.29	-0.52	-0.57	-0.5	-0.32	-0.31	-0.18	-0.14	0.19	0.02
Centro	-0.67	-0.75	-0.78	-0.76	-0.34	-0.55	-0.56	-0.66	0.03	0.54
CIM - Médio Tejo	-0.8	-0.9	-0.95	-0.93	-0.58	-0.66	-0.68	-0.77	-0.12	0.34
Ourém	-0.25	-0.54	-0.41	-0.72	-0.2	-0.64	-0.77	-0.76	-0.05	0.74

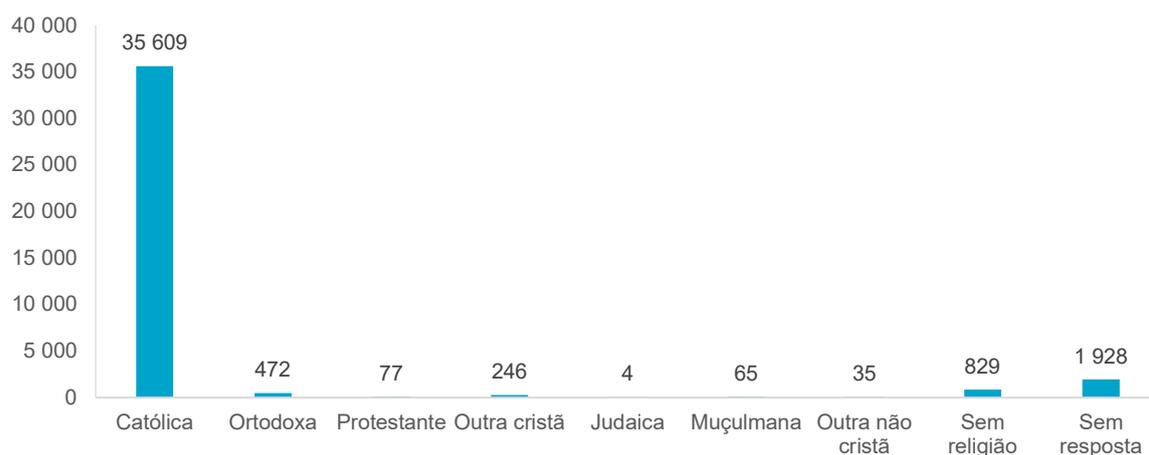
Fonte: INE

Tabela 20. Taxa de crescimento efetivo (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020

2.11. RELIGIÃO

A Figura 11 apresenta a religião da população residente com 15 e mais anos de idade.

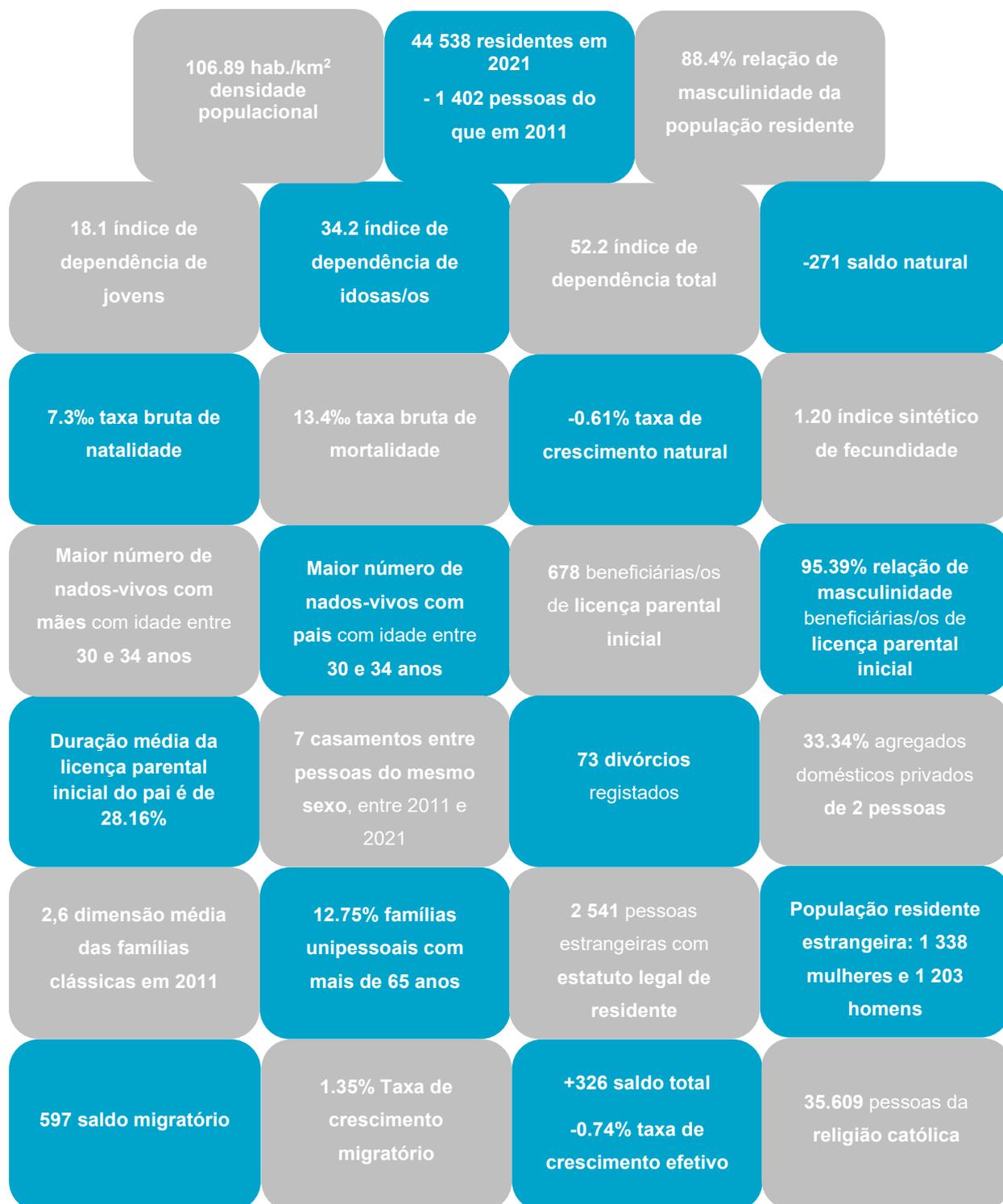
Em 2011, o município de Ourém tinha 35 609 residentes com 15 e mais anos de idade da religião católica e 829 sem religião. Para além disso, 1 928 residentes preferiram não responder. As religiões com menor número de residentes eram a judaica (4) e outra não cristã (35).



Fonte: INE

Figura 11. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º), em 2011

2.12. SÍNTESE DEMOGRÁFICA



3. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

3.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL

A Tabela 21 apresenta a evolução do número de empresas²⁵ nas áreas de referência e respetiva variação entre o ano de 2011 e 2019.

Como se pode observar, foram contabilizadas **5 663 empresas no município de Ourém**, o que corresponde a 23.44% da CIM-MT.

	2011	2012	2014	2015	2016	2018	2019	Var. (%)
Portugal	1113559	1065173	1128258	1163082	1196102	1278164	1318330	18.39
Centro	241 573	230 764	244 600	250 423	254 927	264 492	269 110	11.40
CIM - Médio Tejo	23 318	22 353	22 152	22 739	23 146	23 982	24 164	3.63
Ourém	5 287	5 122	5 002	5 154	5 251	5 558	5 663	7.11

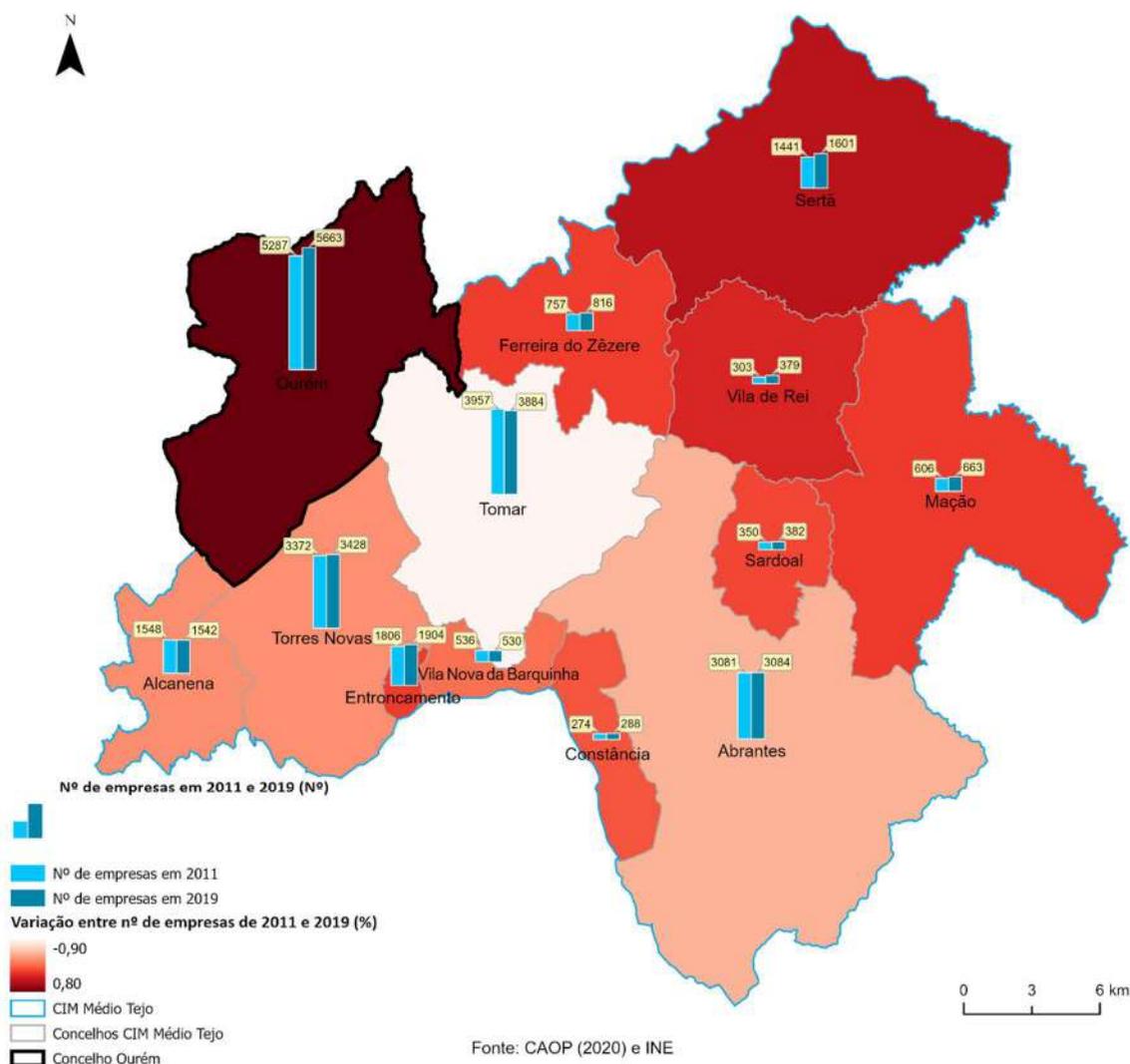
Fonte: INE

Tabela 21. Número de empresas e variação no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2019

Comparativamente ao ano de 2011, regista-se um **aumento 376 empresas, ou seja, de 7.11%**, crescimento superior ao da CIM-MT (3.63%), mas inferior ao da região Centro (11.4%) e ao de Portugal (18.39%). Como se pode observar pelo Mapa 6, o município de Ourém, registou um crescimento significativo, continua a ser **dos municípios da CIM-MT que apresenta maior número de empresas**.

²⁵ Entidade jurídica (pessoa singular ou coletiva) correspondente a uma unidade organizacional de produção de bens e/ou serviços, usufruindo de uma certa autonomia de decisão, nomeadamente quanto à afetação dos seus recursos correntes. Uma empresa pode exercer uma ou várias atividades, em um ou em vários locais.

Mapa 6. Perfil de distribuição das empresas em 2011 e 2019 e respetiva variação, na CIM-MT



De seguida, apresenta-se na Tabela 22 as empresas por forma jurídica²⁶ e dimensão²⁷.

Como se pode verificar, no município de Ourém, a **grande maioria das empresas enquadra-se na categoria de empresa Individual (63.22%)**, tal como acontece nas restantes unidades geográficas.

Relativamente à dimensão das empresas, **predominam as microempresas (94.42%)**, à semelhança do que se verifica na CIM-MT (95.87%), na região Centro (96.17%) e em Portugal (96.01%). Em menor **proporção encontram-se as pequenas empresas (4.94%)**, as médias empresas (0.6%) e, por fim, as grandes empresas (0.04%).

²⁶ Classificação atribuída pelo direito e que pode revestir várias formas: Sociedades Civas (de Direito Público ou de Direito Privado; com fim lucrativo ou sem fim lucrativo) e Sociedades Comerciais.

²⁷ 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.

Unidade geográfica	N	Forma Jurídica			Dimensão		
		Empresa Individual	Sociedade	Micro	Pequena	Média	Grande
Portugal	1318330	66.7	33.3	96.01	3.35	0.54	0.1
Centro	269 110	69.25	30.75	96.17	3.25	0.5	0.07
CIM - Médio Tejo	24 164	67.93	32.07	95.87	3.55	0.52	0.06
Ourém	5 663	63.22	36.78	94.42	4.94	0.6	0.04

Fonte: INE

Tabela 22. Empresas por forma jurídica e dimensão (n.º e %), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019

Na Tabela 23 contabilizam-se os nascimentos²⁸ das empresas entre 2011 e 2019. O **número de empresas sofreu oscilações até 2011 e 2019, chegando às 634 empresas**, ficando a variação, entre 2011 e 2019, nos 24.80%. A variação neste número acompanha a tendência da CIM-MT (17.65%), da região Centro (23.26%) e de Portugal (37.53%).

Unidade geográfica	2011	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. (%)
Portugal	141 749	132 960	176 560	180 169	178 432	187 244	194 990	194 951	37.53
Centro	27 253	25 565	35 436	36 161	34 948	35 496	34 561	33 593	23.26
CIM - Médio Tejo	2 482	2 383	3 041	3 245	3 254	3 364	3 000	2 920	17.65
Ourém	508	461	565	636	607	659	632	634	24.80

Fonte: INE

Tabela 23. Nascimentos de empresas (n.º) e respetiva variação (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2019

3.2. VOLUME DE NEGÓCIOS

Na Tabela 24 apresenta-se o volume de negócios²⁹ das empresas. **O volume de negócios aumentou de 2011 para 2017, no entanto, verifica-se uma quebra no ano seguinte. Porém, em 2019, verificou-se um aumento no volume de negócios. A variação apresentada foi, assim,**

²⁸ Correspondem à criação de uma combinação de fatores de produção, com a restrição de que não existem outras empresas envolvidas nesse acontecimento.

²⁹ Quantia líquida das vendas e prestações de serviços (abrangendo as indemnizações compensatórias) respeitantes às atividades normais das entidades, conseqüentemente após as reduções em vendas e não incluindo nem o imposto sobre o valor acrescentado nem outros impostos diretamente relacionados com as vendas e prestações de serviços. Na prática, corresponde ao somatório das contas 71 e 72 do Plano Oficial de Contabilidade.

positiva, fixando-se nos 9.24%. Esta subida reflete o que se comprovou nas unidades geográficas de referência, nomeadamente na CIM-MT (8.78%), na região Centro (24.92%) e em Portugal (20.85%).

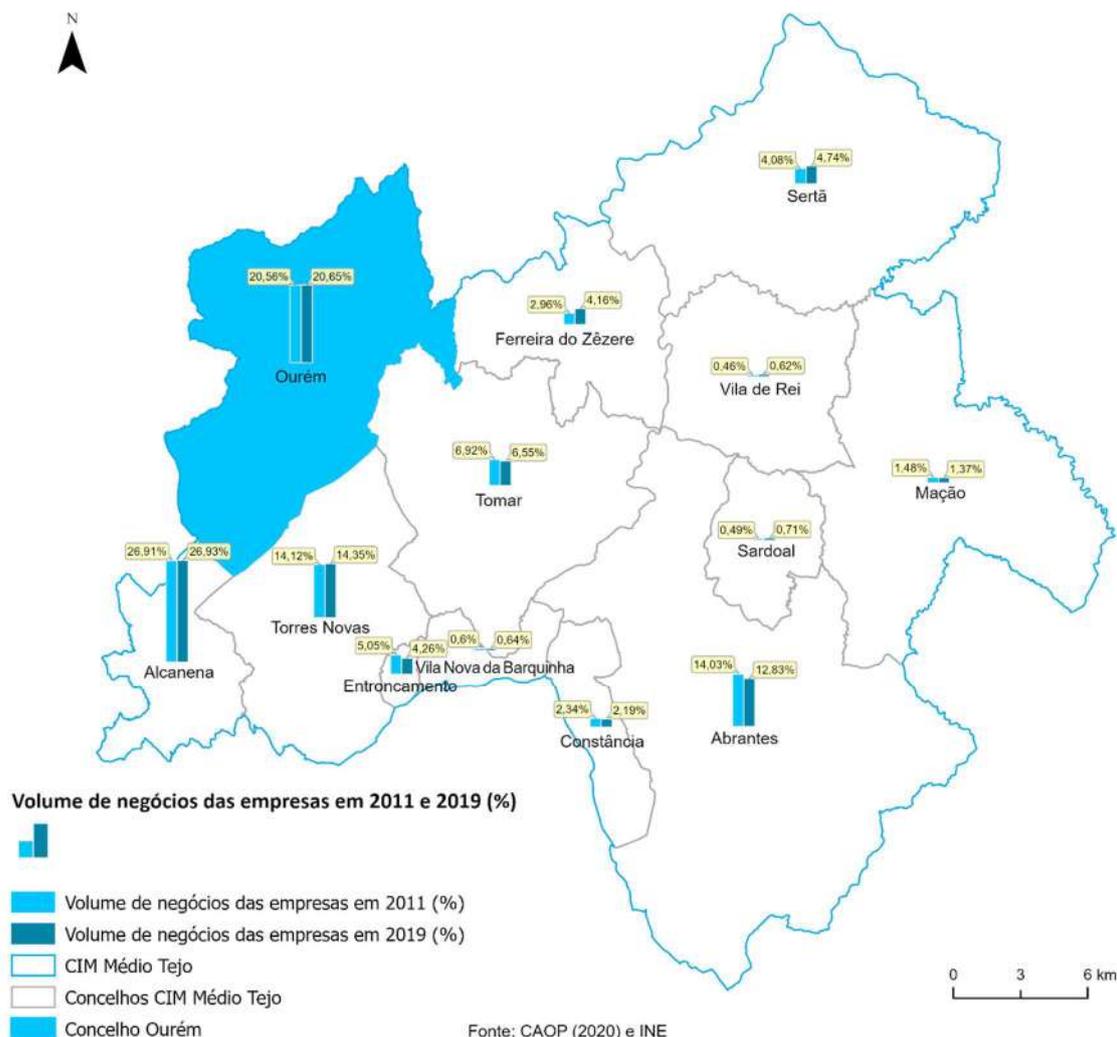
Unidade geográfica	2011	2017	2018	2019	Var. (%)
Portugal	341 442 775 962	371 477 802 487	396 679 490 869	412 640 613 433	20.85
Centro	54 634 856 898	62 028 129 738	66 274 908 188	68 248 130 847	24.92
CIM - Médio Tejo	6 573 747 713	6 803 276 963	6 949 055 783	7 151 081 666	8.78
Ourém	1 351 446 940	1 441 699 542	1 364 310 081	1 476 371 419	9.24

Fonte: INE

Tabela 24. Volume de negócios das empresas (€) e respetiva variação, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 e de 2017 a 2019

Complementarmente, apresenta-se no Mapa 7, o peso relativo de cada município no volume de negócios da CIM-MT. De salientar que, no âmbito dos municípios que compõem a CIM-MT, **Ourém foi o segundo município com maior volume de negócios (20.65%) em 2019.**

Mapa 7. Perfil do volume de negócios das empresas



Na Tabela 25, apresenta-se o volume de negócios das empresas por atividade económica (Divisão – CAE Rev. 3). No município, **o maior volume de negócios diz respeito ao comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (35.87%)**, o que se verifica na CIM-MT, na região Centro e em Portugal. De seguida, prevalece a atividade económica referente às indústrias transformadoras que, em Ourém, corresponde ao segundo setor com maior peso no

volume de negócios do município (23.51%). Como também é visível, no município não existem atividades relacionadas com eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio.

Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3)	Ourém	CIM-MT	Centro	Portugal
Total (€)	1 476 371 41!	7 151 081 666	68 248 130 847	412 640 613 433
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	1.75	2.99	3.78	1.89
Indústrias extrativas	2.23	-	0.40	0.28
Indústrias transformadoras	23.51	27.86	34.94	23.57
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	2.89	1.09	5.18
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0.69	0.93	1.05	0.88
Construção	13.63	5.91	5.96	5.64
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	35.87	44.76	36.09	36.74
Transportes e armazenagem	5.41	3.78	5.59	5.60
Alojamento, restauração e similares	6.73	3.47	2.92	3.94
Atividades de informação e de comunicação	0.6	-	0.91	3.44
Atividades imobiliárias	2.19	1.49	0.97	2.19
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.3	1.43	1.94	3.52
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	3.12	1.55	1.61	3.50
Educação	0.22	0.25	0.29	0.44
Atividades de saúde humana e apoio social	1.67	1.16	1.67	2.01
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0.77	0.38	0.35	0.76
Outras atividades de serviços	0.29	0.33	0.42	0.44

Fonte: INE

Tabela 25. Volume de negócios das empresas (%) por atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019

3.3. PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS

Na Tabela 26 apresenta-se o pessoal ao serviço nas empresas³⁰ por situação na profissão. Optou-se por incluir a categoria “outras/os”, que engloba os membros ativos de Cooperativa de Produção e as/os trabalhadoras/es familiares não remuneradas/os, devido à baixa representatividade.

Analisando os dados, constata-se que o **número total de pessoas ao serviço nas empresas aumentou de 2011 para 2019, em 4.31%**, situação que se observou nas unidades geográficas de referência. Em termos absolutos, o município de Ourém, em 2019, tinha 15 722 pessoas ao serviço nas empresas, mais 650 do que em 2011. Dentro deste grupo, verifica-se que **14 398 correspondiam a trabalhadoras/es por conta de outrem, 1 283 a empregadoras/es e 9 a outras/os. Em Ourém observou-se uma diminuição do número de pessoas nas categorias de empregadoras/es e outras/os, e um aumento na categoria das/os trabalhadoras/es por conta de outrem**, comparativamente a 2011. Já na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, esse decréscimo apenas se verificou ao nível das/os empregadoras/es.

³⁰ O pessoal ao serviço é o número de pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados, gerentes ou familiares não remunerados (Os valores apresentados referem-se a todas as pessoas coletivas ou singulares com trabalhadores ao seu serviço, com exceção da administração central, regional e local e os institutos públicos (sendo para estas entidades apenas aplicável relativamente aos trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho) e a empregadores de trabalhadores de serviço doméstico).

<i>Unidade geográfica</i>	Total			Empregadoras/es			Trabalhadoras/es por conta de outrem			Outras/os		
	2011	2019	Var. (%)	2011	2019	Var. (%)	2011	2019	Var. (%)	2011	2019	Var. (%)
Portugal	2 796 772	3 230 959	15.52	178 720	176 780	-1.09	2 610 933	3 043 825	16.58	2754	1915	-30.46
Centro	579 278	632 357	9.16	42 351	41 020	-3.14	535 429	589 366	10.07	526	429	-18.44
CIM - Médio Tejo	59 319	59 784	0.78	4 526	4 251	-6.08	54 625	55 339	1.31	60	28	-53.33
Ourém	15 072	15 722	4.31	1 454	1 283	-11.76	13 592	14 398	5.93	15	9	-40

Fonte: PORDATA

Tabela 26. Pessoal ao serviço nas empresas por situação na profissão (n.º e %), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

Quanto ao perfil do pessoal no município de Ourém em 2019, é notória a **prevalência das/os trabalhadoras/es por conta de outrem (91.58%)**, cuja percentagem aumentou desde 2011, em 1.40 p.p. (Tabela 27). O mesmo se verifica nas unidades geográficas de referência.

<i>Unidade geográfica</i>	Empregadoras/es			Trabalhadoras/es por Conta de Outrem			Outras/os		
	2011	2019	Var (p.p.)	2011	2019	Var (p.p.)	2011	2019	Var (p.p.)
Portugal	6.39	5.47	-0.92	93.36	94.21	0.85	0.10	0.06	-0.04
Centro	7.31	6.49	-0.82	92.43	93.20	0.77	0.09	0.07	-0.02
CIM - Médio Tejo	7.63	7.11	-0.52	92.09	92.56	0.48	0.10	0.05	-0.05
Ourém	9.65	8.16	-1.49	90.18	91.58	1.40	0.10	0.06	-0.04

Fonte: PORDATA

Tabela 27. Perfil do pessoal ao serviço nas empresas por situação na profissão (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

A distribuição do pessoal ao serviço das empresas por atividade económica revela que **20.57% das pessoas se encontra afeta ao comércio por grosso e a retalho e à reparação de veículos automóveis e motociclos**. Como se verificou anteriormente, este ramo de atividade é o que gera maior volume de negócios no município de Ourém (35.87%). Em Portugal, a atividade com mais pessoas ao serviço diz respeito ao **comércio por grosso e a retalho e à reparação de veículos automóveis e motociclos (19.13%)**, setor que ocupa o segundo lugar na CIM-MT (20.7%) e na região Centro (19.30%).

Na CIM-MT e na região Centro, a atividade com mais pessoas ao serviço corresponde ao setor da Indústrias transformadoras (22.66% e 25.52, respetivamente), setor que ocupa o segundo lugar no município de Ourém (17.66%).

Por último, mencionar que **as atividades eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio apenas empregam 0.08%** do pessoal ao serviço das empresas (Tabela 28).

Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3)	Ourém	CIM-MT	Centro	Portugal
Total (€)	17 919	67 818	759 243	4 225 538
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	1.97	4.69	6.44	4.93
Indústrias extrativas	1.23	-	0.36	0.23
Indústrias transformadoras	17.66	22.66	25.52	17.64
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0.08	0.60	0.29	0.32
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0.42	0.76	0.71	0.82
Construção	16.35	10.76	9.68	8.36
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	20.57	20.7	19.30	19.13
Transportes e armazenagem	5.34	5.59	4.56	4.45
Alojamento, restauração e similares	13.12	9.41	7.22	9.45
Atividades de informação e de comunicação	1.11	-	1.45	2.91
Atividades imobiliárias	2.1	1.48	1.29	1.85
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	4.46	5.20	5.55	6.75
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	6.06	5.98	7.06	12.27
Educação	1.66	2.31	2.38	2.34
Atividades de saúde humana e apoio social	4.85	4.72	4.67	4.75
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	1.14	1.32	1.14	1.51
Outras atividades de serviços	1.88	2.64	2.38	2.30

Fonte: INE

Tabela 28. Pessoal ao serviço das empresas (%) por atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019

3.3.1. EMPREGADORAS/ES

Avaliando o perfil das/os empregadoras/es³¹ por sexo (Tabela 29), verifica-se que mais de metade correspondem a pessoas do sexo masculino (69.13%), percentagem que diminui

³¹ Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos e que, a esse título, emprega habitualmente um ou vários trabalhadores por conta de outrem para trabalharem na sua empresa.

ligeiramente desde 2011 (71.73%). Esta realidade é transversal aos diferentes territórios de referência, denotando-se uma leve quebra nos números de 2011 para 2019.

Unidade geográfica	Feminino				Masculino			
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
	N	p.p. (%)	n	p.p. (%)	n	p.p. (%)	n	p.p. (%)
Portugal	53 410	29.88	53 385	30.20	125 310	70.12	123 395	69.80
Centro	12 205	28.82	12 115	29.53	30 146	71.18	28 905	70.47
CIM - Médio Tejo	1 397	30.87	1 333	31.36	3 129	69.13	2 918	68.64
Ourém	411	28.27	396	30.87	1 043	71.73	887	69.13

Fonte: PORDATA

Tabela 29. Perfil de empregadoras/es por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

Como se pode analisar pela Tabela 30., a proporção de empregadoras/es relativamente ao pessoal ao serviço de empresas é baixa, sendo então mais visível no sexo feminino do que no masculino. **Em 2019, a proporção de empregadoras/es do sexo feminino era de 5.25%, menos 5.59 p.p. do que no sexo masculino (10.84%).** No entanto, observou-se uma diminuição do número de empregadoras/es de 2011 para 2019, em ambos os sexos, que se traduziu numa perda de 0.95 p.p. no sexo feminino e de 1.51 p.p. no sexo masculino.

Unidade geográfica	Feminino			Masculino			Dif. (p.p.)	
	2011	2019	Var (p.p.)	2011	2019	Var (p.p.)	2011	2019
Portugal	4.20	3.53	-0.67	8.21	7.18	-1.03	-4.01	-3.65
Centro	4.75	4.15	-0.59	9.36	8.48	-0.87	-4.61	-4.33
CIM - Médio Tejo	5.28	4.76	-0.52	9.52	9.19	-0.33	-4.24	-4.43
Ourém	6.20	5.25	-0.95	12.35	10.84	-1.51	-6.15	-5.59

Fonte: PORDATA

Tabela 30. Proporção de empregadoras/es (%) e diferencial do peso relativo entre sexos, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

3.3.2. TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

A Tabela 31 apresenta o perfil das/os trabalhadoras/es por conta de outrem (TCO)³². Como se pode observar, **em 2019, encontravam-se a trabalhar por conta de outrem 7 282 mulheres (50.58%)**, número que decresceu face a 2011 (7 391 mulheres - 54.38%). Por sua vez, o sexo masculino apresenta números mais baixos, verificando-se um ligeiro aumento em 2019 – de 45.62% para 49.42%.

Unidade geográfica	Feminino				Masculino			
	2011		2019		2011		2019	
	N	p.p. (%)						
Portugal	1 395 945	53.47	1 589 470	52.22	1 214 988	46.53	1 454 355	47.78
Centro	291 079	54.36	310 726	52.72	244 350	45.64	278 640	47.28
CIM - Médio Tejo	29 634	54.25	28 741	51.94	24 991	45.75	26 598	48.06
Ourém	7 391	54.38	7 282	50.58	6 201	45.62	7 116	49.42

Fonte: PORDATA

Tabela 31. Perfil das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

Analisando as proporções, salienta-se que houve um aumento do número de trabalhadoras/es por conta de outrem em ambos os sexos. Em 2019, esse valor fixava-se nos 94.38% no caso das mulheres e 89% no caso dos homens (Tabela 32).

Unidade geográfica	Feminino			Masculino			Dif. (p.p.)	
	2011	2019	Var (p.p.)	2011	2019	Var (p.p.)	2011	2019
	Portugal	95.57	96.14	0.58	91.51	92.51	0.99	4.05
Centro	95.01	95.52	0.51	90.37	91.21	0.84	4.64	4.31
CIM - Médio Tejo	94.47	94.93	0.46	90.17	90.48	0.31	4.30	4.44
Ourém	93.56	94.38	0.82	87.53	89	1.47	6.03	5.38

Fonte: PORDATA

Tabela 32. Proporção de trabalhadoras/es por conta de outrem (%) no pessoal ao serviço nas empresas e diferencial do peso relativo entre sexos, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.

³² Indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

3.3.3. TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM: TIPO DE CONTRATO E REGIME DE DURAÇÃO

No grupo de trabalhadoras/es por conta de outrem, analisa-se a situação profissional por tipo de contrato (Tabela 33). Assim, assinala-se que **mais de metade deste grupo se encontra em situação de contrato permanente/sem termo, apesar de se verificar uma diminuição de 2011 para 2019 (73.90% para 62.54%)**. Os contratos a termo/prazo também têm um peso substancial, com tendência a aumentar, fixando-se nos 33.48% em 2019. Destaque para o aumento das situações de contratação a termo para cedência temporária, que se traduziram em mais 0.49% do que em 2011. Os contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária não apresentam representatividade no município de Ourém. A análise efetuada ao município reflete o que foi registado na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, ainda que, nestas unidades geográficas, o peso dos contratos permanentes/sem termos fossem maiores.

<i>Unidade geográfica</i>	Contrato permanente/ sem termo		Contrato a termo/ prazo		Contrato de trabalho a termo para cedência temporária		Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
Portugal	73.34	63.99	24.36	32.51	1.29	2.85	0.16	0.04
Centro	74.57	66.24	23.27	30.89	1.17	2.35	0.08	0.05
CIM - Médio Tejo	74.83	66.46	23.42	31.54	0.24	0.75	0.05	0.34
Ourém	73.90	62.54	24.79	33.48	0.26	0.75	0	1.19

Fonte: PORDATA

Tabela 33. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

Analisando estes dados por sexo, **constata-se que, para ambos os sexos, prevalecem os contratos permanentes/sem termo**, a par do que se verifica na CIM-MT, na região Centro e em Portugal. Todavia, **em 2019, há um aumento do número de contratos a termo/prazo no caso do sexo masculino, em detrimento dos contratos permanentes/sem termo**. Assim, em 2011, a percentagem de homens com contrato permanente era de 73.32%, passando a 59.28% em 2019. No que diz respeito ao grupo das trabalhadoras por conta de outrem com contrato permanente, verificou-se um suave aumento de 8.71 p.p. de 2011 para 2019, fixando-se neste último ano em 65.87% (Tabela 34).

<i>Unidade geográfica</i>	Contrato permanente/ sem termo				Contrato a termo/ Prazo			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	73.40	73.27	62.80	65.30	24.11	24.64	33.42	31.53
Centro	74.40	74.77	65.18	67.42	23.46	23.05	31.89	29.77
CIM - Médio Tejo	74.95	74.69	64.01	69.11	23.82	22.96	33.71	29.20
Ourém	73.32	74.58	59.28	65.87	25.11	24.40	35.59	31.31

Fonte: PORDATA

Tabela 34. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.

Quanto à duração do trabalho, verifica-se que, em 2019, tanto o **sexo masculino como o feminino trabalham maioritariamente a tempo completo (93.70% e 96.77%, respetivamente)**. No entanto, constata-se que houve uma diminuição do tempo de duração de trabalho relativamente ao ano de 2011, de 3.07 p.p. no caso dos homens e de 3.52 p.p. no que se refere às mulheres. O panorama do município de Ourém é comum ao observado na CIM-MT, na região Centro e em Portugal (Tabela 35).

<i>Unidade geográfica</i>	Tempo Completo		Tempo Parcial	
	2011	2019	2011	2019
Portugal	93.39	92.49	6.61	7.51
Centro	95.06	94.12	4.94	5.88
CIM - Médio Tejo	94.67	95.08	5.33	4.92
Ourém	96.39	95.26	3.61	4.74

Fonte: PORDATA

Tabela 35. Trabalhadoras/es por conta de outrem por regime de duração de trabalho (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.

<i>Unidade geográfica</i>	Tempo Completo				Tempo Parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	96.12	90.26	95.32	89.40	3.88	9.74	4.68	10.60
Centro	97.04	92.70	96.37	91.62	2.96	7.30	3.63	8.38
CIM - Médio Tejo	97.04	91.87	96.79	93.23	2.96	8.13	3.21	6.77
Ourém	98.00	94.48	96.77	93.70	2.00	5.52	3.23	6.30

Fonte: PORDATA

Tabela 36. Trabalhadoras/es por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.

3.3.4. TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM: ESCOLARIDADE, SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA E QUALIFICAÇÃO/SITUAÇÃO NA PROFISSÃO

No que concerne à análise por setor de atividade económica e qualificação/situação na profissão, combinaram-se os dados do PORDATA e do INE, fazendo corresponder as diferentes nomenclaturas utilizadas nestas bases de dados – trabalhadoras/es por conta de outrem e população empregada por conta de outrem, respetivamente – de forma a traçar um perfil geral.

Como se pode observar na Tabela 37., em 2019, **a população empregada por conta de outrem do sexo feminino encontrava-se maioritariamente afeta ao setor terciário (85.61%)**, tendo aumentado o seu número, de forma residual, quando comparada com o ano de 2013. Em 2019, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 13.79% e no primário, de 1.26%.

Quanto ao sexo masculino, verifica-se que, em 2019, há uma predominância de trabalhadores no setor da indústria, construção, energia e água, com 50.24%, seguido do setor terciário (serviços), com 48.49%. No entanto, constata-se que o setor secundário tem vindo a perder trabalhadores do sexo masculino, para o setor terciário.

Comparando estes valores com os das unidades geográficas de referência, percebe-se que as mulheres trabalham essencialmente no setor terciário, apesar de na região Centro a percentagem ser mais baixa (71.41%). No caso do sexo masculino, de destacar a distribuição em Portugal, em que 58.98% dos homens trabalha no setor terciário e 38.38% no setor secundário, ao contrário do que se assinala nas restantes unidades geográficas.

<i>Unidade geográfica</i>	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2013		2019		2013		2019		2013		2019	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	-	-	1.25	2.64	-	-	20.81	38.38	-	-	77.94	58.98
Centro	1.90	3.06	1.81	3.21	27.59	50.26	26.78	49.55	70.51	46.67	71.41	47.24
CIM - Médio Tejo	2.03	3.31	2.09	3.89	17.97	49.73	15.85	48.67	80	46.96	82.06	47.45
Ourém	0.79	1.09	0.60	1.26	14.07	46.78	13.79	50.24	85.14	52.13	85.61	48.49

Fonte: INE

Tabela 37. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev. 3) e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2013 e 2019

Quanto à distribuição por profissão no município de Ourém, salienta-se a percentagem de trabalhadoras/es dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedoras/es (25.99%), tal como se verifica na CIM-MT (23.74%), na região Centro (19.67%) e em Portugal (20.77%). Também as/os trabalhadoras/es não qualificadas/os, as/os trabalhadores qualificadas/os da indústria construção e artífices, bem como o pessoal administrativo apresentam uma percentagem significativa (17.84%, 13.68%, 11.85%, respetivamente). Nas restantes unidades geográficas, estas profissões também mostram alguma relevância (Tabela 38).

No município de Ourém as profissões relacionadas com a agricultura - qualificadas ou não – apresentam pouca expressão (1%), a par do que se observa para a CIM-MT (1.77%), para a região Centro (1.55%) e para Portugal (1.10%).

<i>Unidade geográfica</i>	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretoras/es e gestoras/es executivas/os	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	Técnicas/os e profissões de nível intermédio	Pessoal administrativo	Trabalhadoras/es dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedoras/es	Agricultoras/es e trabalhadoras/es qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	Trabalhadoras/es qualificados da indústria, construção e artesãos	Operadoras/es de instalações e máquinas e trabalhadoras/es da montagem	Trabalhadoras/es não qualificadas
Portugal	4.12	12.69	11.29	13.79	20.77	1.10	13.97	10.59	11.60
Centro	3.76	9.62	10.16	11.68	19.67	1.55	17.07	13.79	12.64
CIM - Médio Tejo	3.24	9.39	9.59	11.62	23.74	1.77	17.15	10.83	12.63
Ourém	3.64	9.70	8.26	11.85	25.99	1	17.84	8.01	13.68

Fonte: INE

Tabela 38. População empregada por conta de outrem por profissão (CPP), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019

Por fim, na Tabela 39., verifica-se que, em 2019, **mais de metade das/os trabalhadoras/es por conta de outrem têm o 3º ciclo ou o secundário concluído (27.63% e 29.71%, respetivamente)**. De 2011 para 2019, **observa-se um aumento significativo da percentagem de trabalhadoras/es com o secundário/pós-secundário e com o ensino superior concluídos, na ordem dos 8.54 p.p. e dos 4.76 p.p., respetivamente**. Os valores apresentados são transversais a todas as unidades geográficas de referência, salientando-se apenas o facto de em Portugal, a percentagem de pessoas com ensino superior ser mais elevada (20.61%) em detrimento das percentagens das/os trabalhadoras/es com o 3º ciclo (26.40%) e com o ensino (pós) secundário (30.91%).

Unidade geográfica	Inferior ao básico		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Secundário/ Pós-Secundário		Superior	
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
Portugal	0.89	0.39	0.16	0.09	17.19	12.23	25.35	26.40	23.83	30.91	16.18	20.61
Centro	0.83	0.42	0.18	0.10	18.80	13.55	26.98	28.33	22.23	30.20	13.30	17.43
CIM - Médio Tejo	0.95	0.43	0.17	0.09	17.24	12.35	28.20	29.01	24	32.81	12.24	16.03
Ourém	1.39	0.64	0.19	0.11	19.49	13.49	26.71	27.63	21.17	29.71	12.02	16.78

Fonte: PORDATA

Tabela 39. Trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2011 e 2019

3.4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

Na Tabela 40 apresenta-se o salário mínimo nacional³³, o valor anual e o valor anual dividido por 12 meses. Como se pode observar, **o salário mínimo aumentou 220€ desde 2011 até ao ano corrente (2022), fixando-se nos 705€**. Assim, o valor anual dos 14 meses é de 9 870€, enquanto que em 2011 era de 6 790€. Quando estes valores são divididos por 12 meses, verifica-se que, em 2011, o salário mínimo era de 565.8€ e, em 2022, é de 822.5€, o que corresponde a um aumento de 256.7€.

³³ Fixado a uma taxa à hora, à semana ou ao mês, o salário mínimo é imposto por lei, frequentemente após consulta com os parceiros sociais ou diretamente por acordo intersectorial. Os salários mínimos são montantes brutos, isto é, antes da dedução do imposto sobre o rendimento e das contribuições para a segurança social. Tais deduções variam entre os países.

<i>Ano</i>	<i>Valor mensal</i>	<i>Valor anual (14 meses)</i>	<i>Valor anual (14 meses) dividido por 12 meses</i>
2011	485	6 790	565.8
2012	485	6 790	565.8
2013	485	6 790	565.8
2014	485	6 790	565.8
2015	505	7 070	589.2
2016	530	7 420	618.3
2017	557	7 798	649.8
2018	580	8 120	676.7
2019	600	8 400	700.0
2020	635	8 890	740.8
2021	665	9 310	775.8
2022	705	9 870	822.5

Fonte: PORDATA

Tabela 40. Salário mínimo nacional, valor mensal e anual (€), no período de 2011 a 2022

Analisando a remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo (Tabela 41), verifica-se que em ambos os anos analisados, **o sexo masculino recebe substancialmente mais do que o sexo feminino**, à semelhança do que se verifica na CIM-MT, na região Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem recebiam em média 786.2€ de salário base e, os trabalhadores, 911.1€, uma diferença de 124.9€. No geral, verificou-se um aumento do salário base médio mensal no município de Ourém, que se fixou nos 849.5€, mais 14.80% do que em 2011. Este aumento foi de 17.02%, no caso do sexo masculino, e de 13.53%, no caso do sexo feminino, traduzindo-se numa discrepância de 3.49 pontos percentuais. No município de Ourém, ambos os sexos auferem uma remuneração base média mensal inferior à das/os trabalhadoras/es da CIM-MT e da região Centro.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	T	F	M
Portugal	905.1	1001.5	807.5	920.1	984.2	1069.3	10.65	13.94	8.65
Centro	780.6	883.2	696.8	801.4	846.8	950	13.14	15.01	12.19
CIM - Médio Tejo	764.8	865.2	698.3	798.3	817.7	924.9	13.13	14.32	13.11
Ourém	740	849.5	692.5	786.2	778.6	911.1	14.80	13.53	17.02

Fonte: PORDATA

Tabela 41. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

Pela Tabela 42 sobre as disparidades na remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, verifica-se que **desde 2011 até 2019 os valores do sexo feminino foram sempre inferiores aos do sexo masculino**. Como se pode constatar, em Ourém as desigualdades foram aumentando, assim, as mulheres continuam a receber, em média, menos do que os homens. Estas diferenças também se observam na CIM-MT, na região Centro e em Portugal.

Unidade geográfica	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. (p.p.)
Portugal	-17.95	-18.55	-17.88	-16.62	-16.55	-15.65	-14.82	-14.37	-13.95	4
Centro	-17.71	-18.12	-17.62	-17.15	-17.26	-16.56	-15.91	-15.84	-15.64	2.07
CIM - Médio Tejo	-14.60	-15.25	-15	-14.79	-15.18	-15.01	-13.73	-13.84	-13.69	0.91
Ourém	-11.06	-11.96	-11.28	-12.17	-13.77	-13.17	-13.12	-12.97	-13.71	-2.65

Fonte: PORDATA

Tabela 42. Disparidades (%) na remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2011 a 2019

No que concerne ao ganho médio mensal, o valor aumentou de 2011 para 2019, em 139.8€. Analisando os dados por sexo, constata-se que o **ganho médio mensal do sexo masculino foi muito superior ao do sexo feminino, em ambos os anos**. Entre 2011 e 2019, a variação do ganho médio mensal no sexo feminino foi de 14.60%, passando de 792.2€ para 907.9€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 18.48%, fixando-se nos 1147.6€, em 2019.

<i>Unidade geográfica</i>	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	T	F	M
Portugal	1083.8	1206.3	945.9	1084.7	1195.4	1307.7	11.30	14.67	9.39
Centro	931.1	1070.7	808.7	943.2	1027.9	1174.8	14.99	16.63	14.29
CIM - Médio Tejo	924.8	1051.6	809.2	934.7	1016.9	1155.6	13.71	15.51	13.64
Ourém	889.6	1029.4	792.2	907.9	968.6	1147.6	15.71	14.60	18.48

Fonte: PORDATA

Tabela 43. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

Quanto às disparidades neste indicador, verifica-se que **o sexo feminino teve um ganho médio mensal inferior ao sexo masculino, no período em análise**, à semelhança no que se verificou nas restantes unidades geográficas. A grande quebra nas disparidades deu-se a partir de 2016, com uma redução da diferença entre os ganhos das mulheres e os ganhos dos homens. Assim, em Ourém, essa diferença foi de 20.89% em 2019, traduzindo-se numa variação negativa de 2.68 pontos percentuais face a 2011 (Tabela 44).

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. (p.p.)
Portugal	-20.87	-21.16	-20.78	-19.85	-19.85	-19.07	-18.17	-17.75	-17.05	3.82
Centro	-21.33	-21.62	-21.32	-21.17	-21.46	-20.84	-20.3	-20.4	-19.71	1.61
CIM - Médio Tejo	-20.42	-21.46	-20.85	-20.7	-21.34	-21.1	-19.37	-20.23	-19.12	1.31
Ourém	-18.21	-20.48	-20.02	-17.73	-21.62	-22.22	-19.48	-22.8	-20.89	-2.68

Fonte: PORDATA

Tabela 44. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

3.4.1. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM: SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA

A Tabela 45 apresenta os dados da remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade e por sexo. Como se pode observar, **o setor mais bem remunerado em ambos os sexos é o das indústrias transformadoras. No entanto, o sexo**

masculino auferir, em média, mais 128.4€ do que o sexo feminino. O setor menos bem remunerado é o da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, mas, neste, a remuneração média das mulheres é ligeiramente superior à dos homens, em 53.5€, e ao valor total do município, em 36.4€. Também o setor da construção apresenta valores de remuneração média mensal superiores para o sexo feminino (926.8€), quando comparados com os do sexo masculino (846.1€), traduzindo-se numa diferença de 80.7€.

Atividade Económica	Ourém	CIM – MT	Centro	Portugal
Total	849.5	865.2	883.2	1 001.5
Masculino	911.1	924.9	950.0	1 069.3
Feminino	786.2	798.3	801.4	920.1
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	714.7	771.9	797.1	820.9
Masculino	697.8	807.2	835.5	852
Feminino	751.1	698.2	713.5	742.1
Indústria, construção, energia e água	897.8	923.8	931.3	948
Masculino	910.7	944	980.7	988.3
Feminino	849.9	853.9	819.4	858.7
Indústrias transformadoras	908.8	936.7	957	962.8
Masculino	949.3	975.1	1 041.7	1 044.8
Feminino	820.9	835.8	810.9	835.4
Construção	853.5	789.4	797.6	851.7
Masculino	846.1	782.1	794.2	841.6
Feminino	926.8	862.1	829.1	942.8
Serviços	828	839.2	854.5	1 030.9
Masculino	917.1	914.9	925.6	1 131.6
Feminino	776.2	790.1	796.9	939.4

Fonte: PORDATA

Tabela 45. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019

O panorama do município de Ourém é semelhante ao da CIM-MT, ao da região Centro e ao de Portugal. Contudo, nas unidades geográficas de referência, o único setor que apresenta uma remuneração média mais elevada para o sexo feminino é o ramo da construção, com uma diferença de 80€ mensais no caso da CIM-MT, de 34.9€, na região Centro, e de 101.2€ a nível nacional.

Analisando as disparidades relativas ao indicador anterior (Tabela 46), constata-se que **em todos os setores de atividade houve uma diminuição das diferenças na remuneração média mensal entre homens e mulheres, com exceção no setor dos serviços**. Ainda assim, as disparidades na remuneração favorecem os homens relativamente às mulheres em praticamente todos os setores de atividade. O único setor em que a remuneração média das mulheres foi sempre superior à dos homens, foi o da construção. Por outro lado, a **maior variação na remuneração média mensal das mulheres relativamente aos homens, entre 2011 e 2019, foi registada nos setores agrícola, de produção animal, da caça, silvícola, e da pesca, com 22.02 pontos percentuais**. Significa isto que, em 2011, a remuneração do sexo feminino, neste setor de atividade, era 14.38% inferior ao do sexo masculino, situação que se inverteu em 2019, ano no qual as mulheres auferiam mais 7.64 p.p. do que os homens.

<i>Atividade Económica</i>	<i>Ano</i>	<i>Ourém</i>	<i>CIM – MT</i>	<i>Centro</i>	<i>Portugal</i>
Total	2011	-11.06	-14.6	-17.71	-17.95
	2019	-13.7	-13.69	-14.6	-13.95
	Var. (p.p.)	-2.65	0.91	2.07	4
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	2011	-14.38	-24.65	-21.4	-21.32
	2019	7.64	-13.5	-14.6	-12.9
	Var. (p.p.)	22.02	11.15	6.8	8.42
Indústria, construção, energia e água	2011	-16.84	-14.6	-21.09	-20.08
	2019	-6.68	-9.54	-16.45	-13.11
	Var. (p.p.)	10.16	5.06	4.64	6.96
Indústrias transformadoras	2011	-24.06	-19.73	-27.7	-26.59
	2019	-13.53	-14.29	-22.16	-20.04
	Var. (p.p.)	10.54	5.45	5.55	6.55
Construção	2011	3.77	8.1	5.49	13.35
	2019	9.54	10.23	4.39	12.02
	Var. (p.p.)	5.76	2.13	-1.1	-1.32
Serviços	2011	-11.64	-14.7	-20.71	-20.71
	2019	-15.36	-13.64	-16.98	-16.98
	Var. (p.p.)	-3.72	1.06	3.72	3.72

Fonte: PORDATA

Tabela 46. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

Relativamente aos ganhos médios mensais no município (Tabela 47), também **o setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca é o que apresenta valores maiores para o sexo feminino face ao sexo masculino (833.2€ e 798.5€, respetivamente)**. Na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, os ganhos médios mensais dos homens mostram ser superiores aos das mulheres em todos os ramos de atividade económica. Em 2019, **no município de Ourém, a atividade económica com maiores ganhos médios em ambos os sexos correspondia ao setor da construção**. Neste, a diferença média salarial entre sexos era de 121.5€. Contrariamente, foi **no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca que os ganhos médios mensais foram mais baixos**, fixando-se nos 875.5€ no caso masculino, e nos 804.9€, no sexo feminino.

<i>Atividade Económica</i>		Ourém	CIM – MT	Centro	Portugal
Total		1029.4	1051.6	1070.7	1206.3
	Masculino	1147.6	1 155.6	1 174.8	1 307.7
	Feminino	907.9	934.7	943.2	1 084.7
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		809.5	916.9	915.6	943.7
	Masculino	798.5	967	956.5	977.6
	Feminino	833.2	812.5	826.5	857.9
Indústria, construção, energia e água		1149.2	1142.3	1131.1	1143.5
	Masculino	1189.9	1180.7	1200.6	1208.3
	Feminino	996.9	1009.8	973.8	1000.1
Indústrias transformadoras		1073	1138.7	1157.9	1152.9
	Masculino	1130	1195.4	1270.5	1270.7
	Feminino	949.2	990	963.7	970
Construção		1204.3	1022.7	964.8	1024.9
	Masculino	1214.7	1023.9	965	1017.8
	Feminino	1101.1	1011	963.4	1089.6
Serviços		974.6	1010.7	1036.6	1242.4
	Masculino	1112.9	1145.4	1162.4	1387.2
	Feminino	894.1	923.3	934.8	1110.9

Fonte: PORDATA

Tabela 47. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019

Em termos das disparidades dos ganhos, visíveis na Tabela 48, verifica-se então que houve uma grande diminuição no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, de 2011 para 2019 (17.19 pontos percentuais). Não obstante, **todos os setores de atividade registaram uma diminuição das disparidades nos ganhos médios mensais entre ambos os sexos, exceto no setor dos serviços, embora o sexo masculino continue a auferir mais do que o sexo feminino. Excetua-se o setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca no qual as mulheres recebiam menos 12.85% do que os homens em 2011, e mais 4.35%, em 2019.** Na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, as disparidades nos ganhos entre homens e mulheres também diminuíram em todos os setores, exceto no ramo da construção.

<i>Atividade Económica</i>	<i>Ano</i>	<i>Ourém</i>	<i>CIM – MT</i>	<i>Centro</i>	<i>Portugal</i>
	2011	-18.21	-20.42	-21.33	-20.87
Total	2019	-20.89	-19.12	-19.71	-17.05
	Var. (p.p.)	-2.68	1.31	1.61	3.82
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	2011	-12.85	-26.4	-20.8	-20.37
	2019	4.35	-15.98	-13.59	-12.24
	Var. (p.p.)	17.19	10.42	7.2	8.13
Indústria, construção, energia e água	2011	-21.55	-18.47	-23.19	-23.56
	2019	-16.22	-14.47	-18.89	-17.23
	Var. (p.p.)	5.33	4	4.3	6.33
Indústrias transformadoras	2011	-23.39	-22.43	-29.58	-29.51
	2019	-16.00	-17.18	-24.15	-23.66
	Var. (p.p.)	7.39	5.25	5.43	5.85
Construção	2011	-12.29	-1.05	1.91	9.1
	2019	-9.35	-1.26	-0.17	7.05
	Var. (p.p.)	2.94	-0.21	-2.08	-2.05
Serviços	2011	-18.27	-21.83	-21.09	-23.73
	2019	-19.66	-19.39	-19.58	-19.92
	Var. (p.p.)	-1.39	2.44	1.51	3.81

Fonte: PORDATA

Tabela 48. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

3.4.2. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM: NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E ESCOLARIDADE

Pela Tabela 49 verifica-se que **o sexo masculino recebe, em média, mais do que o sexo feminino, em todos os níveis de qualificação, destacando-se os quadros superiores pela diferença exponencial da remuneração base, em 392€**. Por outro lado, as/os trabalhadoras/es por conta de outrem com menor nível de qualificação são as/os que apresentam menores disparidades na remuneração base média. Assim, os profissionais não qualificados do sexo masculino auferem mais 22.18€ e as/os praticantes e aprendizes recebem mais 42.4€ do que o sexo feminino. Em suma, **as disparidades na remuneração base média entre homens e mulheres são maiores quanto maior o nível de qualificação**. No total, a média da remuneração base é de 911.1€ no sexo masculino e de 786.2€, no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 124.9€.

O quadro apresentado é transversal aos territórios da CIM-MT, da região Centro e de Portugal. Porém, salienta-se que o município de Ourém apresenta uma disparidade na remuneração base dos quadros superior inferior do que nas unidades geográficas de referência.

Nível de Qualificação	Ourém	CIM – MT	Centro	Portugal
Total	849.5	865.2	883.2	1 001.5
Masculino	911.1	924.9	950	1 069.3
Feminino	786.2	798.3	801.4	920.1
Quadros superiores	1554.7	1 751.1	1 708.7	2 097
Masculino	1787.3	2 064.9	1 941.5	2 378.2
Feminino	1395.4	1 483.4	1 452	1 770.9
Quadros médios	1221.9	1 283.4	1 283.3	1 481.5
Masculino	1311.9	1 373.7	1 374.7	1 587.7
Feminino	1122.8	1 199	1 178.2	1 369.3
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	1134.1	1 160.6	1 225.5	1 397.1
Masculino	1178.5	1 213	1 302.1	1 442.6
Feminino	1005.3	1 054.5	1 064.2	1 320.8
Profissionais altamente qualificadas/os	911.7	980	1 000.8	1 161.1
Masculino	930	1 018	1 037.9	1 256
Feminino	894.6	936.1	957.5	1 061.8
Profissionais qualificadas/os	789.3	779.9	795.4	809.4
Masculino	829.4	816.4	837.2	840.4
Feminino	726.1	718	723.9	764.1
Profissionais semiqualficadas/os	692.1	679.7	688.7	698.2
Masculino	777.7	734.1	741.6	740.6
Feminino	647	642.6	647.8	662.5
Profissionais não qualificadas/os	630.3	628.8	635.1	647.4
Masculino	642.8	648.5	658.3	667.7
Feminino	620	614.8	616.3	623.5
Praticantes e aprendizas/es	661.7	656.3	661	655.7
Masculino	685.3	686.5	682.2	667.6
Feminino	642.9	628.5	634.7	641.1

Fonte: PORDATA

Tabela 49. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019

Assim, as disparidades na remuneração base média demonstram ser muito grandes nos quadros superiores, tendo aumentado ainda mais de 2011 para 2019, em 16.85 pontos percentuais. Comparando com as restantes unidades geográficas, verifica-se que este incremento foi muito superior na CIM-MT (4.88 pontos percentuais) e não segue a tendência nacional, na qual a diferença na remuneração diminuiu em 2.3 pontos percentuais.

Nível de Qualificação	Ano	Ourém	CIM – MT	Centro	Portugal
Total	2011	-11.06	-14.6	-17.71	-17.95
	2019	-13.71	-13.69	-15.64	-13.95
	Var (p.p.)	-2.65	0.91	2.07	4
Quadros superiores	2011	-5.08	-23.28	-23.07	-27.83
	2019	-21.93	-28.16	-25.21	-25.54
	Var (p.p.)	-16.85	-4.88	-2.14	2.3
Quadros médios	2011	-6.74	-10.2	-15.87	-16.07
	2019	-14.41	-12.72	-14.29	-13.76
	Var (p.p.)	-7.67	-2.52	1.57	2.32
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	2011	-11.95	-7.27	-16.09	-7.39
	2019	-14.70	-13.07	-18.27	-8.44
	Var (p.p.)	-2.74	-5.79	-2.18	-1.05
Profissionais altamente qualificadas/os	2011	-16.76	-13.82	-14.87	-16.68
	2019	-3.81	-8.05	-7.75	-15.46
	Var (p.p.)	12.95	5.77	7.12	1.22
Profissionais qualificadas/os	2011	-8.50	-10.15	-12.8	-9.57
	2019	-12.45	-12.05	-13.53	-9.08
	Var (p.p.)	3.96	-1.91	-0.73	0.49
Profissionais semiqualicadas/os	2011	-17.92	-14.59	13.3	-12.05
	2019	-16.81	-12.46	-12.65	-10.55
	Var (p.p.)	1.12	2.13	0.65	1.5
Profissionais não qualificadas/os	2011	-7.35	-8.86	-9.66	-11
	2019	-3.55	-5.2	-6.38	-6.62
	Var (p.p.)	3.91	3.67	3.28	4.39
Praticantes e aprendizas/es	2011	-7.44	-8.78	-7.11	-4.98
	2019	-6.19	-8.45	-6.96	-3.97
	Var (p.p.)	1.26	0.33	0.15	1.01

Fonte: PORDATA

Tabela 50. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

Como se pode observar pela Tabela 50, de 2011 para 2019, as disparidades na remuneração base média entre homens e mulheres no município de Ourém diminuíram no caso das/os profissionais qualificadas/os (3.96 p.p), das/os profissionais altamente qualificadas/os (12.95 p.p.), das/os profissionais semiqualicadas/os (1.12 p.p.), das/os profissionais não qualificadas/os (3.03 p.p.) e praticantes e aprendizas/es (1.26 p.p) . Pelo contrário, o maior aumento nas discrepâncias verificou-se nas/nos trabalhadoras/es profissionais não qualificadas/os (3.91 p.p.), das/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa (2.74 p.p.), dos quadros médios (14.41 p.p) e dos quadros superiores (21.93).

No que concerne aos ganhos médios mensais (Tabela 51), **realça-se novamente o caso dos quadros superiores em que a diferença é de 451.3€ no município de Ourém, favorecendo o sexo masculino**, porém, ligeiramente inferior na CIM-MT (688.6€), no Centro (588.4€) e em Portugal (739.1€). No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 1147.6€ para os homens e em 907.9€ para as mulheres, traduzindo-se numa diferença de 239.78€ por mês, à semelhança do que se observa para a CIM-MT, para a região Centro e para Portugal.

Nível de Qualificação	Ourém	CIM – MT	Centro	Portugal
Total	1029.4	1 051.6	1 070.7	1 206.3
Masculino	1147.6	1 155.6	1 174.8	1 307.7
Feminino	907.9	934.7	943.2	1 084.7
Quadros superiores	1708.7	2 001.3	1 951.6	2 445.5
Masculino	1976.6	2 372.9	2 231.5	2 787.7
Feminino	1525.3	1 684.3	1 643.1	2 048.6
Quadros médios	1433.9	1 511.9	1 527	1 773
Masculino	1563.8	1 646	1 658.7	1 916.9
Feminino	1291	1 386.7	1 375.5	1 621
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	1464.4	1 433.8	1 483.6	1 679.6
Masculino	1561.3	1 524.3	1 583.7	1 746.5
Feminino	1183.4	1 250.9	1 273	1 567.2
Profissionais altamente qualificadas/os	1124.3	1 231.9	1 257.8	1 430.7
Masculino	1188.4	1 329.9	1 360.3	1 584.5
Feminino	1064.3	1 118.6	1 138	1 269.9
Profissionais qualificadas/os	973.7	965.7	980.3	991.1
Masculino	1060.6	1 039.6	1 051.3	1 049.9
Feminino	836.7	840.1	858.6	905.3
Profissionais semiqualficadas/os	859.3	832.9	841.6	844.7
Masculino	1037.9	932	928.8	917
Feminino	765.3	765.4	773.9	783.8
Profissionais não qualificadas/os	746.1	741.2	757.3	770.5
Masculino	784.3	783.3	808.6	809.7
Feminino	714.7	711.4	715.7	724
Praticantes e aprendizas/es	809.6	792.8	793.3	782.4
Masculino	886.2	850.6	830.9	803.5
Feminino	748.3	739.7	746.6	756.5

Fonte: PORDATA

Tabela 51. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019

Analisando as disparidades nos ganhos médios mensais de 2011 para 2019 no município de Ourém, destaca-se **o grupo dos quadros superiores, para os quais se registou um aumento de 13.35 p.p. nas diferenças dos ganhos**, seguido pelo grupo dos quadros médios (12.20 p.p.). **No sentido inverso, mencionam-se as/os profissionais altamente qualificadas/os com 6.45 p.p.** e as/os profissionais semiqualficadas/os com 5.85 p.p..

Nos quadros superiores houve um aumento nas disparidades (1.50 p.p.), situação que não se observou de forma, tão acentuada ao nível da CIM-MT nem na região centro. O grupo das/os encarregados, contramestres e chefes de equipa foi o único que apresentou um aumento nas disparidades em todas as unidades geográficas em análise (Tabela 52).

Nível de Qualificação	Ano	Ourém	CIM – MT	Centro	Portugal
Total	2011	-18.21	-20.42	-21.33	-20.87
	2019	-20.89	-19.12	-19.71	-17.05
	Var (p.p.)	-2.68	1.31	1.61	3.82
Quadros superiores	2011	-9.48	-25.58	-24.2	-28.85
	2019	-22.83	-29.02	-26.37	-26.51
	Var (p.p.)	-13.35	-3.44	-2.17	2.33
Quadros médios	2011	-5.24	-15.4	-19.48	-18.87
	2019	-17.44	-15.75	-17.07	-15.44
	Var (p.p.)	-12.20	-0.35	2.41	3.43
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	2011	-19.33	-12.82	-17.31	-9.76
	2019	-24.20	-17.94	-19.62	-10.27
	Var (p.p.)	-4.87	-5.11	-2.3	-0.51
Profissionais altamente qualificadas/os	2011	-16.89	-19.25	-18.74	-19.88
	2019	-10.44	-15.89	-16.34	-19.85
	Var (p.p.)	6.45	3.36	2.4	0.02
Profissionais qualificadas/os	2011	-15.87	-16.67	-17.13	-13.68
	2019	-21.11	-19.19	-18.33	-13.77
	Var (p.p.)	-5.24	-2.52	-1.2	-0.09
Profissionais semiqualficadas/os	2011	-32.12	-22.35	-17.9	-16.72
	2019	-26.26	-17.88	-16.68	-14.53
	Var (p.p.)	5.85	4.48	1.23	2.19
Profissionais não qualificadas/os	2011	-13.07	-15.16	-14.94	-15.47
	2019	-8.87	-9.18	-11.49	-10.58
	Var (p.p.)	4.20	5.98	3.46	4.89
Praticantes e aprendizas/es	2011	-11.83	-11.6	-10.38	-8.15
	2019	-17.24	-13.04	-10.15	-5.85
	Var (p.p.)	-5.41	-1.43	0.24	2.3

Fonte: PORDATA

Tabela 52. Disparidades no ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

As disparidades nos ganhos médios por nível de escolaridade também são bem evidentes, observando-se que **existe um favorecimento no sexo masculino, em todos os graus** (Tabela 53).

As/os trabalhadoras/es com ensino superior são as/os mais bem pagas/os, auferindo em média 1369.2€. No entanto, as discrepâncias entre o sexo masculino e o sexo feminino são de 327.6€, com os ganhos médios mensais dos primeiros em 1578.5€ e dos segundos, em 1250.9€. **Essas diferenças são menores quanto menor o nível de escolaridade**, sendo de 252.8€ no caso trabalhadores com o 1.º ciclo do ensino básico. **Destaque para o facto dos ganhos médios das mulheres com ensino secundário e pós-secundário (840.6€) serem bastante inferiores aos ganhos dos trabalhadores do sexo masculino com nível de escolaridade inferior**

Nível de Escolaridade	Ourém	CIM – MT	Centro	Portugal
Total	1029.4	1 051.6	1 070.7	1 206.3
Masculino	1147.6	1 155.6	1 174.8	1 307.7
Feminino	907.9	934.7	943.2	1 084.7
Inferior ao básico/ 1.º ciclo	901.8	803.8	786	793.6
Masculino	981	856	823.5	827.7
Feminino	728.2	706.2	727.1	735.2
Básico/ 1.º ciclo	932.8	897.6	874.3	873.7
Masculino	1050.9	988.9	956.6	951.9
Feminino	774.4	764.5	761	757.5
Básico/ 2.º ciclo	951.7	921.4	934.1	915.2
Masculino	1080.8	1 023.4	1 031.8	1 003.6
Feminino	776.4	763.8	775.3	772.3
Básico/ 3.º ciclo	959.3	940.9	947.9	950.1
Masculino	1094.2	1 051.8	1 047.4	1 035.7
Feminino	788.5	779.2	793	818.1
Secundário e Pós-secundário	967.2	989.3	1 015.1	1 115.6
Masculino	1101.2	1 119.1	1 137.8	1 249.6
Feminino	840.6	853.7	875.7	964
Superior	1369.2	1 531.7	1 544.3	1 887.5
Masculino	1578.5	1 841	1 825.5	2 222.5
Feminino	1250.9	1 353.3	1 334.6	1 624.9
Ignorado	967.2	934.9	967.3	1 088.6
Masculino	835.6	943.2	1 032.6	1 148.3
Feminino	1175.5	921.7	816.6	987

Fonte: PORDATA

Tabela 53. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019

A análise feita ao município de Ourém a é semelhante ao panorama da CIM-MT, da região Centro e de Portugal, apesar das disparidades serem mais notórias no município. Tal como em Ourém, nestas unidades geográficas de referência, os ganhos médios das mulheres com ensino secundário e pós-secundário são inferiores aos dos homens com o 2º ciclo.

Nível de Escolaridade	Ano	Ourém	CIM – MT	Centro	Portugal
Total	2011	-18.21	-20.42	-21.33	-20.87
	2019	-20.89	-19.12	-19.71	-17.05
	Var (p.p.)	2.68	1.31	1.61	3.82
Inferior ao básico/ 1.º ciclo	2011	-15.75	-18.8	-16.67	-18
	2019	-25.77	-17.5	-11.71	-11.18
	Var (p.p.)	-10.02	1.3	4.97	6.82
Básico/ 1.º ciclo	2011	-30.28	-26.96	-25.22	-25.73
	2019	-26.31	-22.69	-20.45	-20.42
	Var (p.p.)	3.97	4.26	4.77	5.31
Básico/ 2.º ciclo	2011	-27.75	-26.98	-26.97	-25.61
	2019	-28.16	-25.37	-24.86	-23.05
	Var (p.p.)	-0.41	1.61	2.11	2.56
Básico/ 3.º ciclo	2011	-26.10	-27.08	-25.74	-23.57
	2019	-27.94	-25.92	-24.29	-21.01
	Var (p.p.)	-1.84	1.16	1.45	2.56
Secundário e Pós-secundário	2011	-22.69	-26.34	-26.79	-27.85
	2019	-23.67	-23.72	-23.04	-22.86
	Var (p.p.)	-0.97	2.63	3.76	5
Superior	2011	-12.50	-28.79	-28.56	-30.92
	2019	-20.75	-26.49	-26.89	-26.89
	Var (p.p.)	-8.25	2.3	3.76	4.03
Ignorado	2011	-24.21	-24.28	-23.06	-27.36
	2019	40.68	-2.28	-20.92	-14.05
	Var (p.p.)	64.89	22.01	2.41	13.31

Fonte: PORDATA

Tabela 54. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019

A Tabela 54 com as disparidades dos ganhos médios mensais, revela que, de 2011 para 2019, houve uma diminuição das diferenças dos ganhos entre o sexo masculino e o sexo feminino, em qualquer nível de escolaridade, e em todas as unidades geográficas em análise. No entanto, no município de Ourém houve um aumento das diferenças dos ganhos entre sexos, em qualquer nível

de escolaridade, a única exceção, que corresponde às/aos trabalhadoras/es com o 1º ciclo completo, com mais 3.97 p.p.

3.5. DESEMPREGO

Na Tabela 55 encontra-se o número de desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego em dezembro, bem como a média anual. No município de Ourém, **o número de desempregadas/os em dezembro diminuiu exponencialmente de 2011 para 2020, em 47.86%**, à semelhança do que se verificou na CIM-MT, região Centro e à escala nacional. **No entanto, de salientar que, no final de 2020, o número de desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego era superior ao de 2019 (+247 pessoas)**, altura coincidente com a pandemia mundial, que motivou o fecho de várias empresas e estabelecimentos.

<i>Unidade geográfica</i>	<i>Série</i>	2011	2017	2018	2019	2020	Var. (%)
Portugal	Em dezembro	605 134	403 771	339 035	310 482	402 254	-33.53
	Média anual	551 943.9	434 462.0	357 325.0	314 268.0	384 892.0	-30.27
Centro	Em dezembro	109 809	68 414	58 329	54 616	67 626	-38.41
	Média anual	100 041.0	75 132.0	61 528.9	55 482.5	65 369.6	-34.66
Comunidade Intermunicipal Médio Tejo	Em dezembro	10 942	6 104	5 573	5 152	5 794	-47.05
	Média anual	9 817.9	7 108.5	5 722.4	5 202.6	6 120.7	-37.66
Ourém	Em dezembro	1 586	746	729	580	827	-47.86
	Média anual	1 405.7	874.2	686.3	624.1	832.1	-40.81

Fonte: PORDATA

Tabela 55. Número de desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (em dezembro e média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e no período de 2017 a 2020

Analisando estes dados no total da população residente com 15 a 64 anos (Tabela 56), verifica-se uma tendência para a diminuição a partir de 2014, com exceção do ano de 2020, tal como mencionado anteriormente. Ainda assim, o município de Ourém registou uma quebra no número de desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego, quando calculada a variação entre o ano de 2011 e o de 2020, ligeiramente inferior à registada na CIM-MT, na região Centro e em Portugal.

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	7.9	9.4	8.3	7.8	6.5	5.4	4.7	5.8	-2.1
Centro	6.7	7.9	6.8	6.3	5.3	4.4	3.9	4.6	-2.1
CIM - Médio Tejo	6.4	7.2	6.2	5.8	4.8	3.9	3.6	4.2	-2.2
Ourém	4.8	5.7	4.6	4.1	3.0	2.4	2.2	2.9	-1.9

Fonte: PORDATA

Tabela 56. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego no total da população residente com 15 a 64 anos (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e no período de 2014 a 2020

Na Tabela 57 apresentam-se as percentagens de desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo. Como se pode observar, **em 2020, o sexo feminino era o grupo que mais inscrições tem no centro de emprego, no universo da população ativa**. Nesse ano, no município de Ourém, assinalaram-se 3.37% de mulheres inscritas e 2.32% de homens. **Essa tendência verifica-se nos três anos em análise, apesar de ser mais vincada em 2001**. Este cenário também foi observado na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, apesar das percentagens serem mais baixas, salvo exceções no território nacional em que as percentagens foram mais altas (em 2020 no sexo feminino, e em todos os anos em análise no sexo masculino).

<i>Unidade geográfica</i>	Feminino			Masculino		
	2001	2011	2020	2001	2011	2020
Portugal	5,55	8,22	6,30	3,69	7,58	5,32
Centro	4,79	7,36	5,07	2,77	6,07	4,14
CIM - Médio Tejo	5,34	6,95	4,61	2,84	5,89	3,71
Ourém	2.62	5.63	3.37	1.13	3.98	2.32

Fonte: PORDATA

Tabela 57. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2001, 2011 e 2020

3.5.1. PERFIL DESEMPREGADAS/OS: SETOR DE ATIVIDADE, TEMPO DE INSCRIÇÃO E SITUAÇÃO NA PROFISSÃO

Na Tabela 58 encontra-se o perfil das/os desempregadas/os por setor de atividade. Analisando os dados, constata-se que, no município de Ourém, **a maioria se inclui no setor terciário, tendência que aumentou, de 2011 para 2020 (60.1% para 76.1%)**. O número de desempregadas/os no setor secundário também é notável, apesar de ter diminuído em 18.5 p.p., de 2011 para 2020. No setor primário, as percentagens são mais baixas do que nas restantes unidades geográficas em análise, e mantiveram-se de 2011 para 2020.

A descrição efetuada é transversal ao observado na CIM-MT e na região Centro, embora a percentagem no setor primário tenha aumentado de 2011 para 2020 nestas unidades geográficas.

<i>Unidade geográfica</i>	Primário		Secundário		Terciário		Ignorado	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-
Centro	4.1	4.9	36.2	24.1	59.4	68.6	0.3	2.4
CIM - Médio Tejo	4.2	4.6	32.9	22.7	62.6	70.7	0.3	2.1
Ourém	1.9	1.9	37.8	19.3	60.1	76.1	0.2	2.7

Fonte: PORDATA

Tabela 58. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (%) por setor de atividade (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2011 e 2020

A percentagem de desempregadas/os por tempo de inscrição é apresentada na Tabela 59. Como se pode constatar, em 2020, **mais de metade das pessoas encontrava-se inscrita há menos de um ano (74%)**, o que também se observou em 2001 e 2011, a par do cenário da CIM-MT, da região Centro e de Portugal. No entanto, **em 2020 observa-se uma diminuição da percentagem de inscritas/os no centro de emprego há um ano ou mais**. Em 2020, o município de Ourém apresentava uma percentagem de desempregadas/os inscritas/os há mais de um ano inferior à registada nas unidades geográficas de referência, distanciando-se sobretudo da média anual da região Centro, com mais 8.5 p.p..

<i>Unidade geográfica</i>	Menos de 1 ano			1 ano ou mais		
	2001	2011	2020	2001	2011	2020
Portugal	57.4	58.4	63.9	42.6	41.6	36.1
Centro	65.3	63.7	65.5	34.7	36.3	34.5
CIM - Médio Tejo	64.6	67.0	64.3	35.4	33.0	35.7
Ourém	71.2	67.3	74.0	28.8	32.7	26.0

Fonte: PORDATA

Tabela 59. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (%) tempo de inscrição (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2001, 2011 e 2020

Os dados por tipo de desemprego – procura de 1º emprego ou procura de novo emprego – mostram que **praticamente todo o universo de desempregadas/os se encontra à procura de um novo emprego (92.2% em 2020)**, percentagens que têm vindo a aumentar gradualmente desde 2001 (Tabela 60), como se verifica na CIM-MT. No entanto, na região Centro e em Portugal, as percentagens de desempregadas/os à procura de um novo emprego diminuíram ligeiramente de 2011 para 2020.

<i>Unidade geográfica</i>	À procura de 1.º emprego			À procura de novo emprego		
	2001	2011	2020	2001	2011	2020
Portugal	9.2	7.7	7.9	90.8	92.3	92.1
Centro	11.8	9.3	9.6	88.2	90.7	90.4
CIM - Médio Tejo	11.6	10.4	9.5	88.4	89.6	90.5
Ourém	10.9	9.8	7.8	89.1	90.2	92.2

Fonte: PORDATA

Tabela 60. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (%) por tipo de desemprego (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2001, 2011 e 2020

3.5.2. PERFIL DESEMPREGADAS/OS: SEXO, GRUPO ETÁRIO E ESCOLARIDADE

Na Tabela 61 apresenta-se a relação de masculinidade das/os desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego. Como se pode observar, **em 2001, a percentagem de mulheres inscritas no centro de emprego era quase 50% maior do que a percentagem de homens**. Nos anos

seguintes, esse valor aumento, ou seja, por cada 100 mulheres inscritas, encontravam-se 66.89 homens inscritos, em 2011, e 66.32, em 2020. O mesmo se verificou no território da CIM-MT, da região Centro e de Portugal.

<i>Unidade geográfica</i>	2001	2011	2020
Portugal	64.25	87.64	78.73
Centro	56.01	79.10	77.71
CIM - Médio Tejo	52.26	82.58	78.05
Ourém	41.35	66.89	66.32

Fonte: PORDATA

Tabela 61. Relação de masculinidade (%) das/os desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2001, 2011 e 2020

Como se pode constatar pela Figura 12, a **percentagem média anual de desempregadas inscritas no centro de emprego foi sempre maior do que a dos homens, nos três anos em análise**. No caso do sexo feminino, em 2020, a percentagem inscrita era de 60.12%, mais 0.22 p.p. do que em 2011, mas menos 10.58 p.p. do que em 2001. Esta diminuição de 2001 para 2011, e posterior aumento em 2020, foi transversal a todas as unidades geográficas de referência. Relativamente ao sexo masculino, em 2020, a percentagem de inscritos era de 39.9, menos 0.2 p.p. em relação a 2011, mas mais 10.6 p.p. do que em 2001. O mesmo se verificou na CIM-MT, na região Centro e em Portugal.

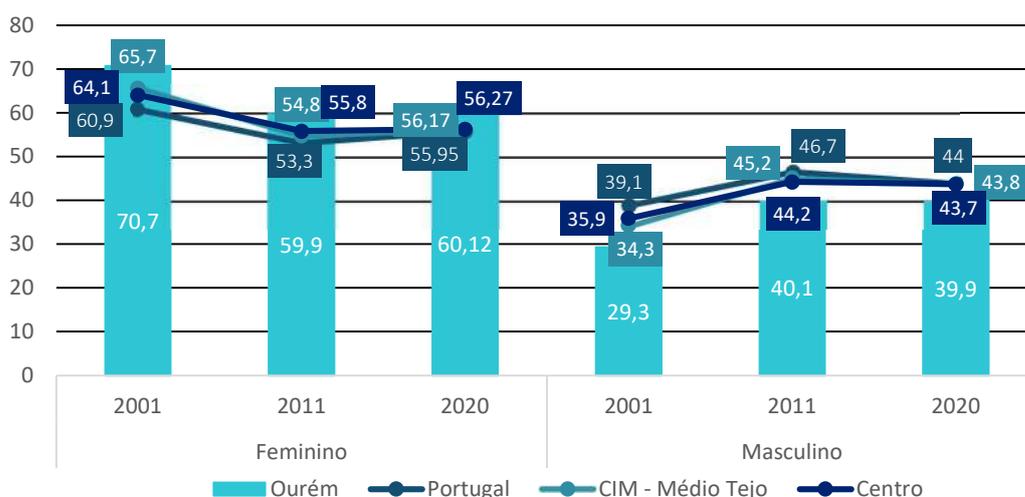


Figura 12. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (%) por sexo (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2001, 2011 e 2020

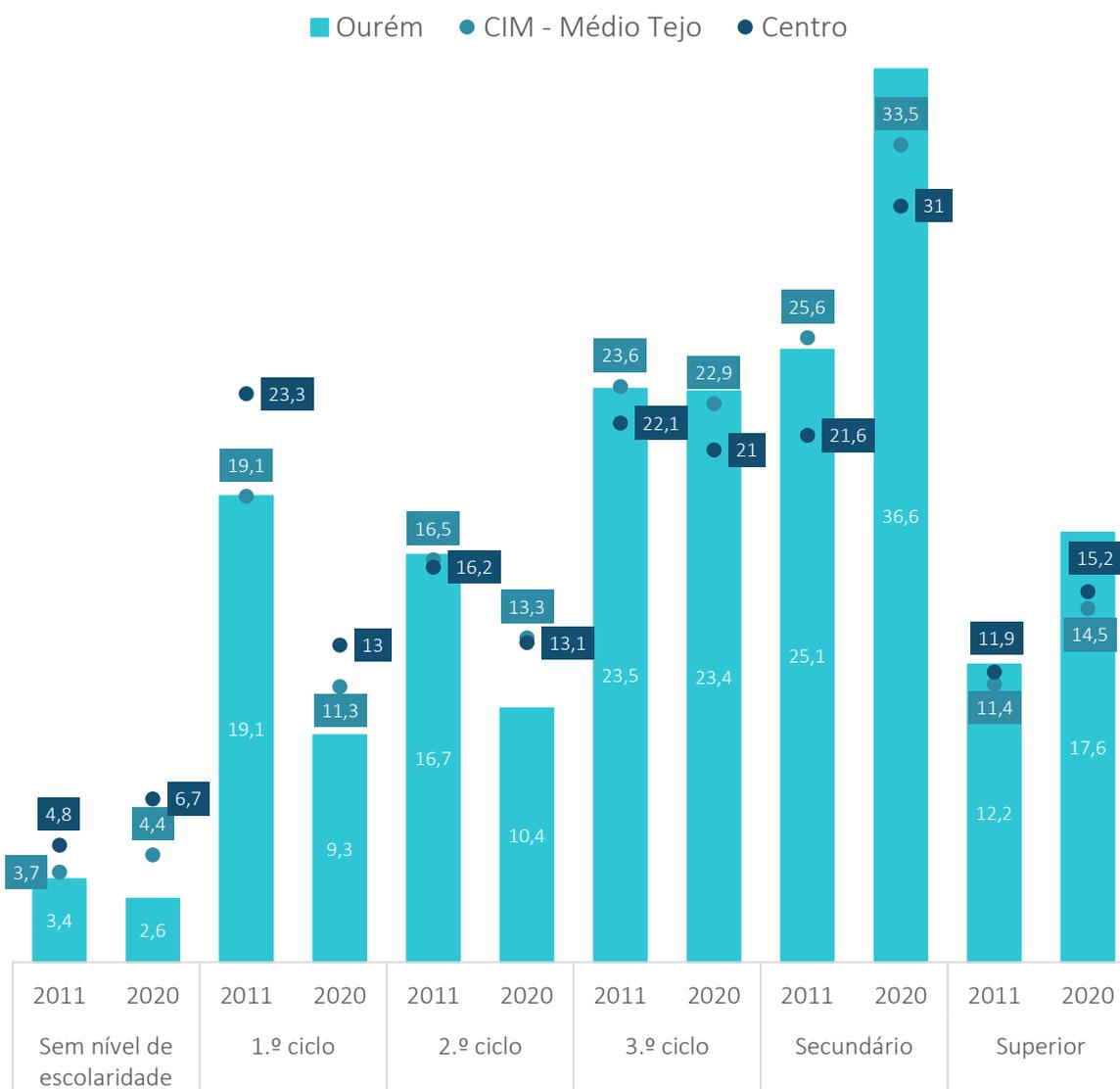
Quanto à média anual por grupos etários, **denota-se que a percentagem de desempregadas/os dos menos de 25 anos, 45 aos 54 anos e com mais de 55 anos aumentou de 2011 para 2020**, sobretudo na última classe, em 6.5 p.p. O mesmo se observa para a CIM-MT e para a região Centro. Contudo, no Centro, também se registou uma diminuição das/dos desempregadas/os com idades entre os 45 e os 54 anos (Tabela 62).

<i>Unidade geográfica</i>	Menos de 25 anos		25 a 34 anos		35 a 44 anos		45 a 54 anos		Mais de 55 anos	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Portugal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Centro	12.9	12.8	24.1	20.6	22.4	21.0	22.1	20.5	18.5	25.1
CIM - Médio Tejo	15.3	13.8	25.4	20.5	23.0	21.2	20.3	21.4	16.1	23.1
Ourém	15.2	15.7	23.0	20.7	25.9	20.7	20.4	20.9	15.5	22.0

Fonte: PORDATA

Tabela 62. Desempregadas/os inscritas/os (%) no centro de emprego por grupos etários (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2020

Analisando este indicador pela escolaridade completa (Figura 63), constata-se que, **em 2020, a grande percentagem corresponde às/aos desempregadas/os com o ensino secundário (36.6%)**, a par do que se observa na CIM-MT e na região Centro. De realçar a diminuição da percentagem de desempregadas/os com apenas o 1º ciclo, de 2011 para 2020, em 9.8 p.p., bem como o maior aumento, que se fez sentir no grupo de pessoas com o ensino secundário (5.4 p.p.).



Fonte: PORDATA

Figura 13. Desempregadas/os inscritas/os (%) no centro de emprego por escolaridade completa (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2020

3.5.3. SUBSÍDIO DE DESEMPREGO

No que diz respeito ao número de beneficiárias/os de subsídio de desemprego, inscritas/os no centro de emprego, no município de Ourém, **observa-se uma diminuição do mesmo até 2019**, fixando-se nos 1 009. **Apesar de, em 2020, o número de beneficiárias/os ter aumentado para 1 327 pessoas, a variação entre o ano de 2014 e de 2020, foi de -35.43%**, a par do que se verifica na CIM-MT, na região Centro e em Portugal (Tabela 63).

Unidade geográfica	Série	2014	2017	2018	2019	2020	Var. (%)
Portugal	Beneficiárias/os	583 523	405 795	367 519	352 415	434 212	-25.59
	Média anual	639 187.0	434 462.0	357 325.0	314 268.0	384 892.0	-39.78
Centro	Beneficiárias/os	111 589	74 255	65 409	63 284	76 039	-31.86
	Média anual	114 316.0	75 132.0	61 528.9	55 482.5	65 369.6	-42.82
CIM - Médio Tejo	Beneficiárias/os	11 613	7 567	6 518	6 148	7 251	-37.56
	Média anual	10 744.0	7 108.5	5 722.4	5 202.6	6 120.7	-43.03
Ourém	Beneficiárias/os	2 055	1 206	1 037	1 009	1 327	-35.43
	Média anual	1 675.4	874.2	686.3	624.1	832.1	-50.33

Fonte: INE e PORDATA

Tabela 63. Beneficiárias/os (n.º) de subsídio de desemprego e inscritas/os no centro de emprego (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2014 e no período entre 2017 e 2020

A percentagem de mulheres em idade ativa (dos 15 a 64 anos) com subsídio de desemprego foi inferior à dos homens apenas em 2020, embora com uma diferença residual (Tabela 64). A maior discrepância observa-se em 2017, assinalando-se 3.41% desempregados do sexo masculino face a 4.85% de desempregadas do sexo feminino.

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2017	2020	2014	2017	2020
Portugal	8.16	6.26	7.04	9.08	5.93	7.55
Centro	7.65	5.68	6.03	7.77	4.76	6.34
CIM - Médio Tejo	7.59	5.33	5.46	7.97	4.97	5.64
Ourém	7.02	4.85	5.63	7.02	3.41	5.83

Fonte: INE

Tabela 64. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2014 e no período entre 2017 e 2020

Quanto à relação de masculinidade, verifica-se que, entre 2014 e 2020, o número de beneficiárias de subsídio de desemprego era superior ao número de beneficiários. Até 2019, observa-se uma diminuição do número de homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres, fixando-se em 51.96. Contudo, em 2020, verificou-se um aumento residual, contabilizando-se 58.92.

A variação entre 2014 e 2020 foi de -36.79, o que significa que, neste último ano, foram registados menos 36.79 homens por cada 100 mulheres com subsídio (Tabela 65).

<i>Unidade geográfica</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var.
Portugal	104.69	100.78	96.91	88.62	80.82	76.8	80.39	-24.3
Centro	96.69	91.46	88.26	79.63	72.6	69.61	73.8	-22.89
CIM - Médio Tejo	101.68	95.45	96.22	90.36	79.36	74.46	77.98	-23.7
Ourém	95.71	81.73	76.37	67.73	54.09	51.96	58.92	-36.79

Fonte: INE

Tabela 65. Relação de masculinidade (n.º) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período entre 2014 e 2020

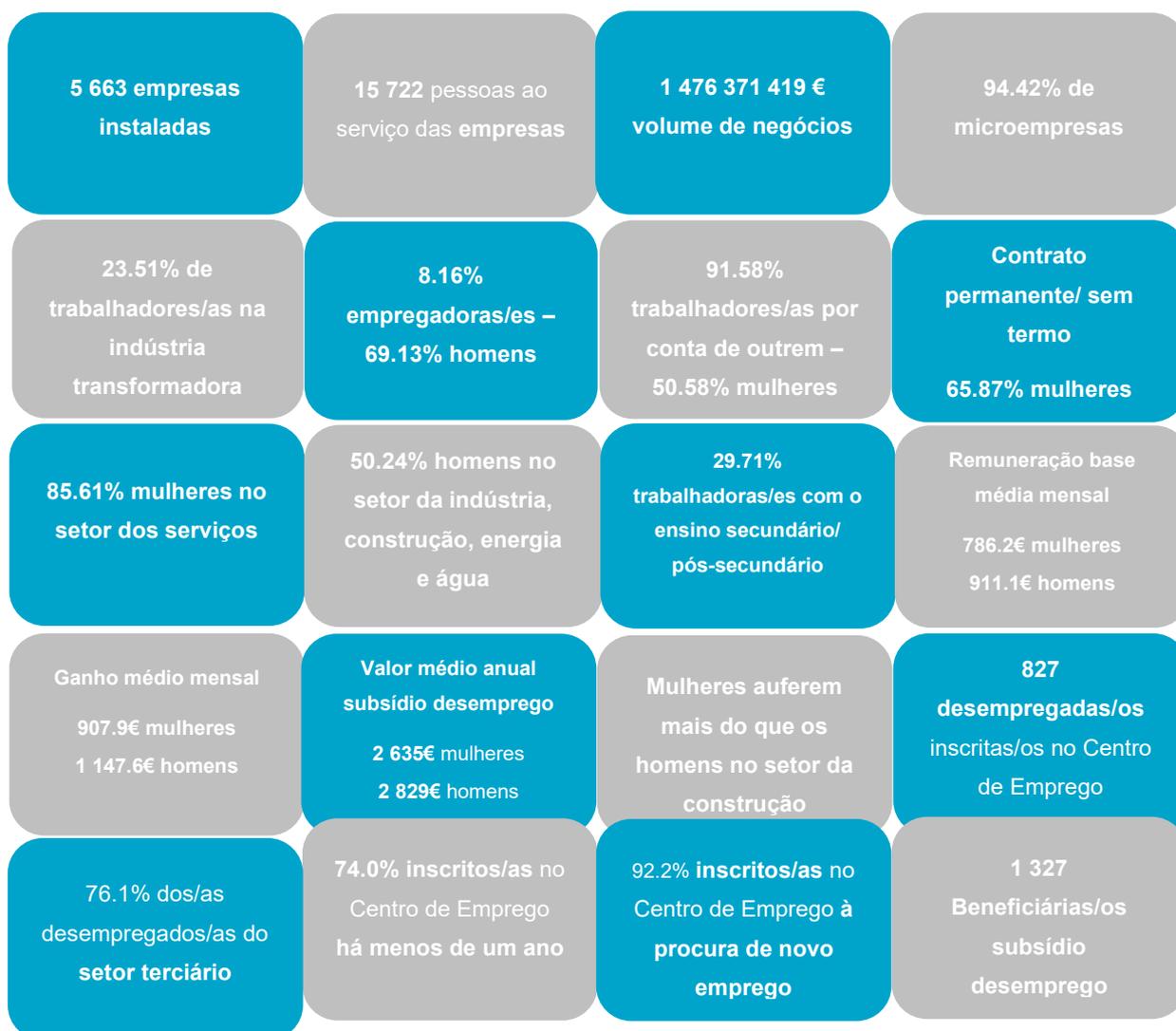
Analisando os valores médios anuais dos subsídios de desemprego, por sexo, **percebe-se que o sexo masculino recebe mais do que o feminino**, a par do que se verificou com a remuneração e os ganhos médios. Assim, a disparidade dos valores era de 17.12%, em 2014 e de 6.86%, em 2020. No entanto, também se observa uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020, que foi mais notória no sexo masculino – menos 391€. Este cenário foi igualmente verificado na CIM-MT, no Centro e em Portugal.

<i>Unidade geográfica</i>	2014			2020		
	Feminino	Masculino	Disparidade (%)	Feminino	Masculino	Disparidade (%)
Portugal	3 135	3 636	-13.78	3 050	3 268	-6.67
Centro	2 902	3 476	-16.51	2 812	3 170	-11.29
CIM - Médio Tejo	2 906	3 433	-15.35	2 768	3 068	-9.78
Ourém	2 657	3 206	-17.12	2 635	2 829	-6.86

Fonte: INE

Tabela 66. Valor médio anual (€) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego por sexo e disparidade, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2014 e 2020

3.6. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



4. DINÂMICAS EDUCATIVAS

4.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO

A Tabela 67 apresenta a caracterização da população residente por nível de escolaridade completo³⁴. Em 2021, 47.53% do sexo feminino e 54.68% do sexo masculino tinham um dos níveis de ensino básico concluído. Mais concretamente, analisa-se que **a maioria das mulheres tinha o 1º ciclo completo (24.81%)**. Por sua vez, **a percentagem de homens com o 1º ciclo e com o 3º ciclo concluídos era aproximada – 24.79% e 17.58%**, respetivamente. No sexo feminino, a percentagem de população com o 2º ciclo concluído é mais baixa (9.58%), enquanto no sexo masculino com o 2º ciclo e com o ensino superior concluído é a mais baixa – 12.31% e 10.34%, respetivamente. Nos níveis de escolaridade seguintes, verifica-se que **há mais homens com o ensino secundário completo (20.63%) do que mulheres (19.31%), enquanto no ensino superior se observa o contrário – 15.94% mulheres e 10.34% homens**. A percentagem de população do sexo feminino e do sexo masculino sem nenhum grau de escolaridade concluído é equivalente à registada para o ensino superior. Na CIM-MT, na região Centro e em Portugal observam-se as mesmas discrepâncias nos níveis de escolaridade por sexo.

³⁴ Nível de escolaridade mais elevado que foi concluído com êxito, ou para o qual se obteve equivalência, e que confere um certificado ou um diploma.

Unidade geográfica	Nenhum		Ensino Básico		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Ensino Secundário e Pós-secundário		Ensino Superior	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	14.26	13.11	45.42	50.06	22.22	20.53	9.38	12.23	13.82	17.30	20.42	22.19	19.90	14.64
Centro	14.79	12.55	47.52	53.40	25.08	23.51	8.99	12.19	13.45	17.70	19.45	21.49	18.24	12.56
CIM - Médio Tejo	14.91	12.09	49.04	54.43	26.30	23.21	8.97	12.19	13.78	19.04	19.84	22.65	16.21	10.83
Ourém	17.22	14.34	47.53	54.68	24.81	24.79	9.58	12.31	13.14	17.58	19.31	20.63	15.94	10.34

Fonte: INE

Tabela 67. População residente (%) por níveis de ensino e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2021 (resultados preliminares Censos 2021)

A Tabela 68 apresenta a evolução da taxa de analfabetismo³⁵ por sexo. Como se pode constatar, esta taxa diminuiu desde 1981 até 2011, fixando-se nos 9.7% no caso das mulheres e nos 4.2, no caso dos homens. A discrepância na taxa de analfabetismo, entre ambos os sexos, sempre foi muito evidente, apesar de ter vindo a diminuir. A realidade municipal é equiparada à assinalada na CIM-MT, na região Centro e em Portugal.

<i>Unidade geográfica</i>	Total			Feminino			Masculino		
	1981	2001	2011	1981	2001	2011	1981	2001	2011
Portugal	18.6	9	5.2	23	11.5	6.8	13.7	6.3	3.5
Centro	22.5	10.9	6.4	28.5	14.2	8.5	15.8	7.3	4
CIM - Médio Tejo	22.1	11	6.3	29	14.9	8.6	14.5	6.7	3.7
Ourém	24.1	11.7	7.1	31.2	15.7	9.7	16	7.2	4.2

Fonte: PORDATA

Tabela 68. Taxa de analfabetismo total (%) e por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 1981, 2001 e 2011

4.2. CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS/OS ALUNAS/OS: PRÉ-ESCOLAR, ENSINO BÁSICO E SECUNDÁRIO

Como se pode analisar pela Tabela 69, **o número de alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino tem vindo a diminuir** desde o ano letivo de 2010/2011 até ao ano de 2019/2020, reflexo, em parte, da diminuição da população jovem no município de Ourém. A variação observada entre estes dois anos letivos foi de -20.84%, valor semelhante ao registado na CIM-MT (-23.12%), na região Centro (-21.32%) e em Portugal (-16.99%). Assim, no ano letivo de 2019/2020 encontravam-se inscritas/os 7237 alunas/os.

³⁵ Analfabeta/o é indivíduo com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, isto é, incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa.

<i>Unidade geográfica</i>	2010/ 2011	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	Var. (%)
Portugal	1822153	1604125	1571338	1563889	1541992	1527987	1512660	-16.99
Centro	401 002	342 374	333 396	329 185	323 859	320 254	315 495	-21.32
CIM - Médio Tejo	43 158	37 014	36 193	35 429	34 411	33 458	33 180	-23.12
Ourém	9 142	8 233	8 064	7 937	7 601	7 316	7 237	-20.84

Fonte: DGEEC

Tabela 69. Número de alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre 2010/2011 e 2019/2020

A Tabela 70 apresenta a taxa real de escolarização³⁶ por ciclos de estudos e sexo. Os valores apresentados mostram que **a percentagem de raparigas matriculadas por ciclo de estudos é equivalente à dos rapazes, exceto no 2.º ciclo**. Em ambos os sexos, e em todos os ciclos de estudos, verifica-se que as percentagens contabilizam quase sempre a totalidade de pessoas com idade correspondente a cada nível de escolaridade, com a exceção do sexo masculino no 2.º ciclo que fica ligeiramente abaixo

<i>Unidade geográfica</i>	Pré-escolar		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Ensino Secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	92	93.3	97.4	97	91.5	90.1	92.8	90.2	87.6	80.1
Centro	98.8	99.8	99.2	98.4	95.4	91.5	94	90.1	88.7	80.3
CIM - Médio Tejo	100	100	100	98.9	98.5	91.1	94.9	90.9	93.5	87.3
Ourém	100	100	100	100	100	96.4	100	100	100	100

Fonte: DGEEC

Tabela 70. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019/2020

Analisando a taxa bruta de escolarização³⁷ por ciclos de estudos e sexo, apresentada na Tabela 71, verifica-se que as percentagens aumentam face a taxa real, uma vez que se tem em consideração

³⁶ Relação percentual entre o número de alunas/os matriculadas/os 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.

³⁷ Relação percentual entre o número total de alunas/os matriculadas/os num determinado ciclo de estudos (independentemente da idade) e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudo. Educação Pré-Escolar 3-5 anos; Ensino Básico – 1.º Ciclo 6-9 anos; Ensino Básico – 2.º Ciclo 10-11 anos; Ensino Básico – 3.º Ciclo 12-14 anos; Ensino Secundário 15-17 anos; Ensino Superior 18-22 anos.

o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos, independentemente da idade. Assim, percebe-se que **em todos os ciclos de estudo, a percentagem é superior ao total da população residente em idade normal de frequência deste nível de escolaridade**. De destacar, no entanto, no ensino secundário, ambos os sexos apresentam uma taxa bastante superior ao total da população residente em idade normal de frequência deste nível de escolaridade, no sexo feminino com 154.2% e 156.2% no sexo masculino. De salientar que, no pré-escolar, verifica-se também valores muito superiores no sexo masculino e feminino (122.3% e 123.4%, respetivamente).

Relativamente à taxa real de escolarização, verifica-se ainda que **a percentagem de rapazes matriculados no 1.º ciclo e ensino secundário passa a ser ligeiramente superior à das raparigas**. As diferenças entre as percentagens do município e da CIM-MT, da região Centro e de Portugal são visíveis no pré-escolar e no 2º ciclo.

<i>Unidade geográfica</i>	Pré-escolar		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Ensino Secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	95.8	98	103.2	104	107	110.8	112	115.5	125.2	121.9
Centro	102.1	104.2	104.3	105	109.9	110.1	111.8	114.7	125.6	120.9
CIM - Médio Tejo	106.6	109.3	105.2	105.9	113.4	108.5	115.6	113.9	133.2	133.2
Ourém	123.4	122.3	111	111.1	129	108.1	128.5	117.9	154.2	156.2

Fonte: DGEEC

Tabela 71. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019/2020

Quanto à taxa de retenção e desistência³⁸ por ciclos de estudos e sexo (Tabela 72), é notório o **aumento das percentagens de reprovações com o aumento do nível de escolaridade**. Assim, nos cursos gerais do ensino secundário, assinalam-se 6.5% de retenções/desistências do sexo masculino e 5.1% do feminino. Nos cursos profissionais essa diferença ainda é mais elevada – 10.6% dos rapazes e 6.5% das raparigas (+4.1 p.p.). **A taxa de retenção e desistência é superior no sexo masculino em todos níveis de escolaridade, exceto no 1º ciclo**. Esta taxa também é mais elevada no sexo masculino do que no feminino, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal. No centro e em Portugal, o 1º ciclo apresenta uma taxa de retenção ligeiramente mais elevada no sexo feminino.

³⁸ Fórmula de cálculo: (Alunas/os que não podem transitar para o ano de escolaridade x+1/ Alunas/os matriculados no ano x)*100

<i>Unidade geográfica</i>	Ensino Básico						Ensino Secundário			
	1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Cursos Gerais		Cursos Profissionais	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	1.3	1.5	2	2.8	2.3	3.6	6.9	9.4	7.3	10
Centro	1.1	1.3	1.3	1.9	1.7	3	5.8	7.5	6.4	9
CIM - Médio Tejo	1.1	1	1.7	1.9	2	2.8	5.5	7.7	7.3	10.9
Ourém	1.3	0.5	0.2	1.4	1.4	3.2	5.1	6.5	6.5	10.6

Fonte: DGEEC

Tabela 72. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2019/2020

Inversamente, apresenta-se na Tabela 73, a taxa de transição/conclusão³⁹ por ciclos de estudos e sexo. Ora, se o indicador anterior indicava uma taxa mais elevada de reprovações/desistências para o sexo masculino, a taxa de transição/conclusão evidencia maiores percentagens de sucesso no caso do sexo feminino, à exceção do 1º ciclo, em que a percentagem do sexo masculino (99.5%) é superior à do sexo feminino (98.7%).

<i>Unidade geográfica</i>	Ensino Básico						Ensino Secundário			
	1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Cursos Gerais		Cursos Profissionais	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	98.7	98.5	98	97.2	97.7	96.4	93.1	90.6	92.7	90
Centro	98.9	98.7	98.7	98.1	98.3	97	94.2	92.5	93.6	91
CIM - Médio Tejo	98.9	99	98.3	98.1	98	97.2	94.5	92.3	92.7	89.1
Ourém	98.7	99.5	99.8	98.6	98.6	96.8	94.9	93.5	93.5	89.4

Fonte: DGEEC

Tabela 73. Taxa de transição/conclusão por ciclo de estudos e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019/2020

³⁹ Fórmula de cálculo: (Alunas/os que podem transitar para o ano de escolaridade x+1/ Alunas/os matriculadas/os no ano x)*100

4.2.1. PRÉ-ESCOLAR E ENSINO BÁSICO (1.º, 2.º E 3.º CICLO): PERFIL ALUNAS/OS POR SEXO

O número de inscritas/os nos estabelecimentos pré-escolares e do ensino básico revela que existe uma percentagem relativamente superior do sexo masculino, com a exceção do 3.º ciclo, tal como se analisou no capítulo das dinâmicas demográficas, a camada jovem do sexo masculino é mais elevada do que a do sexo feminino. As estatísticas acompanham a tendência nacional, da região Centro e da CIM-MT (Tabela 74.).

Unidade geográfica	Pré-escolar		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	48.22	51.78	48.74	51.26	47.95	52.05	47.95	52.05
Centro	48.24	51.76	48.68	51.32	47.92	52.08	47.88	52.12
CIM - Médio Tejo	48.59	51.41	48.23	51.77	48.65	51.35	47.44	52.56
Ourém	47.86	52.14	48.73	51.27	50.87	49.13	49.27	50.73

Fonte: DGEEC

Tabela 74. Alunas/os inscritas/os (%) nos estabelecimentos de ensino por ciclo de estudos e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019/2020

4.2.2. ENSINO SECUNDÁRIO: ALUNAS/OS INSCRITAS/OS E PERFIL POR SEXO

O número de alunas/os inscritas/os no ensino secundário aumentou até ao ano letivo de 2014/2015, diminuiu no ano letivo de 2015/2016, voltou a aumentar no ano letivo de 2016/2017 e, de seguida, diminuiu exponencialmente até ao ano letivo de 2019/2020. Nesse ano letivo foram inscritas/os 2 142 estudantes, menos 10.71% do que em 2010/2011. De referir que a estatística diz respeito a ofertas educativas para jovens e adultas/os, o que significa que o número total de inscritas/os engloba ambos os grupos. A variação negativa do município de Ourém foi igualmente observada nas unidades geográficas de referência, embora com uma diminuição inferior (Tabela 75).

Unidade geográfica	2010/ 2011	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	Var. (%)
Portugal	419 746	372 410	369 982	378 548	380 370	378 583	373 140	-11.1
Centro	93 488	81 823	81 312	82 654	83 191	82 217	79 908	-14.53
CIM - Médio Tejo	10 357	9 336	9 476	9 699	9 563	9 070	9 042	-12.7
Ourém	2 399	2 409	2 407	2 427	2 356	2 195	2 142	-10.71

Fonte: DGEEC

Tabela 75. Alunas/os inscritas/os (n.º) nos estabelecimentos de ensino no ensino secundário, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre 2010/2011 e 2019/2020

Analisando os dados por sexo, verifica-se que **a percentagem de alunas inscritas é inferior à dos alunos, em 2.25 p.p** (Tabela 76). Do universo de 1999 alunas/os inscritas/os no ensino secundário, **868 encontravam-se matriculadas/os em cursos científico-humanísticos, 309 em planos próprios e 822 em cursos profissionais.**

Nestes últimos, observa-se que a percentagem de alunos é superior à de alunas, traduzindo-se numa diferença de 23.6 p.p. Dos 20 cursos profissionais existentes, 3 (Técnico/a de Produção em Metalomecânica - Programação e Maquinação; Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando e Técnico/a de Informática - Instalação e Gestão de Redes) são frequentados apenas por alunos. No sentido inverso, os cursos (Técnico/a de Apoio Psicossocial, Técnico/a Auxiliar de Saúde e Técnico/a em Animação de Turismo) verifica-se maior percentagem de alunas inscritas, respetivamente (95.65%, 87.50% e 86.96%). Relativamente ao número de inscrições em planos próprios verifica-se que a percentagem de alunos inscritos é superior á de alunas, contabilizando-se numa diferença de 23.6 p.p.

Em científico-humanísticos, observa-se que há mais alunas inscritas do que alunos, tendência mais acentuada nos cursos de línguas e humanidades (73.50%) e artes visuais (75%).

<i>Cursos</i>	Feminino		Masculino		Total
	n	%	n	%	n
Ourém	977	48.87	1022	51.13	1999
Científico-humanísticos	528	60.83	340	39.17	868
Ciências e Tecnologias	292	56.70	223	43.30	515
Línguas e Humanidades	147	73.50	53	26.50	200
Ciências Socioeconómicas	56	51.38	53	48.62	109
Artes Visuais	33	75	11	25	44
Profissionais	314	38.20	508	61.80	822
Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores	2	2.22	88	97.78	90
Técnico/a de Multimédia	21	21.43	77	78.57	98
Técnico/a de Produção em Metalomecânica - Programação e Maquinação	-	0	76	100	76
Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	36	42.35	49	57.65	85
Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	2	4.26	45	95.74	47
Técnico/a de Restaurante/Bar	27	57.45	20	42.55	47
Técnico/a de Informática - Sistemas	3	13.64	19	86.36	22

Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	-	0	18	100	18
Técnico/a de Pastelaria/Padaria	25	59.52	17	40.48	42
Técnico/a Comercial	29	64.44	16	35.56	45
Técnico/a de Design	11	42.31	15	57.69	26
Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	4	22.22	14	77.78	18
Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	1	7.14	13	92.86	14
Técnico/a de Gestão	38	74.51	13	25.49	51
Técnico/a de Informática - Instalação e Gestão de Redes	-	0	9	100	9
Técnico/a de Turismo	32	80	8	20	40
Técnico/a Auxiliar de Saúde	35	87.50	5	12.50	40
Técnico/a em Animação de Turismo	20	86.96	3	13.04	23
Técnico/a de Análise Laboratorial	6	75	2	25	8
Técnico/a de Apoio Psicossocial	22	95.65	1	4.35	23
Planos Próprios	135	43.69	174	56.31	309
Contabilidade e Gestão (PP)	77	52.03	71	47.97	148
Informática (PP)	3	5.36	53	94.64	56
Atividade Física e Desporto Adaptados	21	38.18	34	61.82	55
Design, Cerâmica e Escultura (PP)	25	64.10	14	35.90	39
Ação Social (PP)	9	81.82	2	18.18	11

Fonte: DGEEC

Tabela 76. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino no ensino secundário por curso e sexo, no município de Ourém, em 2019/2020

4.3. DOCENTES DO ENSINO PRÉ-ESCOLAR, ENSINO BÁSICO, SECUNDÁRIO E SUPERIOR: PERFIL POR SEXO

Pela Tabela 77 verifica-se que **as/os docentes do pré-escolar são quase todas/os do sexo feminino (98.6%)**. Esse número vai diminuindo com o nível de escolaridade, observando-se, assim, que **no 3.º ciclo e secundário a percentagem de docentes do sexo feminino é de 72%** face ao total de docentes em exercício neste nível de estudos. Por outro lado, fazendo a comparação entre os anos letivos de 2010/2011 e de 2019/2020, percebe-se que houve uma diminuição da

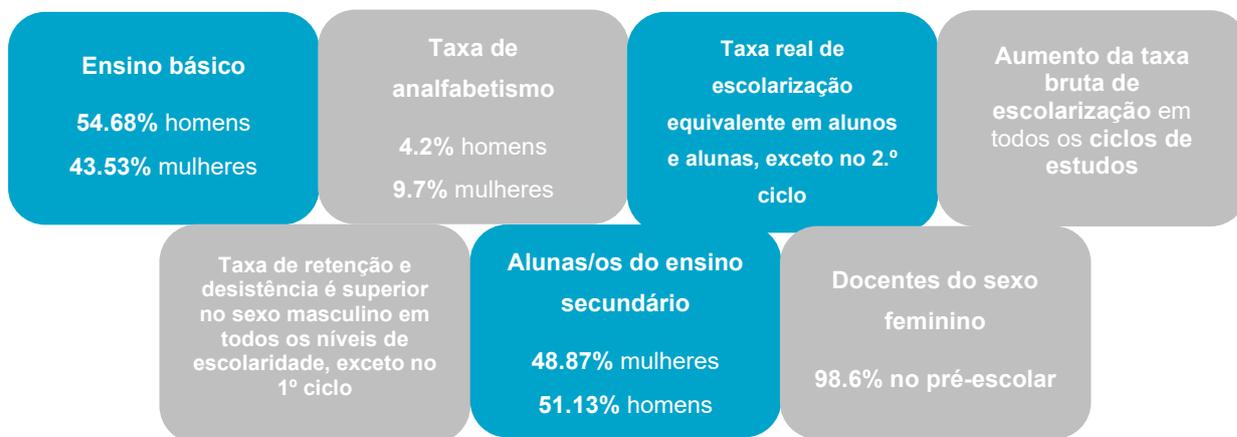
percentagem de docentes do sexo feminino em todos os níveis de ensino, exceto no pré-escolar (+1.1 p.p.). O mesmo se verifica nas unidades geográficas de referência, embora o aumento do número de docentes do sexo feminino do ano letivo de 2010/2011 para 2019/2020 se tenha verificado nos diversos níveis de ensino.

	Pré-Escolar		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo e Secundário		Superior	
	2010/2011	2019/2020	2010/2011	2019/2020	2010/2011	2019/2020	2010/2011	2019/2020	2010/2011	2019/2020
Portugal	98.7	99.1	86.3	87	72.3	72.1	70.4	71.7	43.8	45.8
Centro	98.9	99.3	85.6	86	71.5	72.1	70.2	71.7	42.86	46.2
CIM - Médio Tejo	98.9	99.4	89.2	90.6	72.6	73.8	70.8	71.2	36.03	36.69
Ourém	97.5	98.6	93.8	90.8	68.2	62.2	73.6	72	-	-

Fonte: PORDATA

Tabela 77. Docentes do sexo feminino em % dos docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico, secundário e superior, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2010/2011 e 2019/2020

4.4. SÍNTESE EDUCATIVA



5. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

5.1. POPULAÇÃO JOVEM

Avaliando os núcleos familiares⁴⁰ pela sua tipologia e existência ou não de filhas/os (Tabela 78) constata-se que, em 2011, no município de Ourém contabilizavam-se **13 281 núcleos familiares, dos quais 35.92% correspondiam a casais sem filhas/os, 52.93% a casais com filhas/os e 11.14% a famílias monoparentais (9.72% mãe com filhas/os e 1.42% pai com filhas/os)**. Comparativamente à CIM-MT, à região Centro e a Portugal, constata-se um menor peso relativo da tipologia de casal com filhas/os e uma maior preponderância da modalidade de casal sem filhas/os.

<i>Unidade geográfica</i>	Total	Casal sem filhas/os	Casal com filhas/os	Mãe com filhas/os	Pai com filhas/os
Portugal	3 226 371	35.07	50.03	12.90	1.99
Centro	720 204	38.63	48.82	10.84	1.71
CIM - Médio Tejo	75 799	39.95	47.56	10.73	1.76
Ourém	13 281	35.92	52.93	9.72	1.42

Fonte: INE

Tabela 78. Núcleos familiares (n.º) por existência ou não de filhas/os e tipo de núcleo familiar (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011

A análise à taxa de cobertura das creches e dos jardins de infância da rede pública, permite aferir o auxílio que é prestado às famílias, em relação à camada mais jovem do município, nomeadamente das crianças com idade até aos 5 anos. Neste sentido, as creches da rede pública do município de Ourém oferecem uma capacidade para 519 crianças, face aos 1 073 residentes na faixa etária dos 0 aos 2 anos (Censos 2011), o que resulta numa taxa de cobertura de 48.37% (Tabela 79. 79). De referir que o município não tem nenhum registo de amas.

Quanto aos jardins de infância, o cálculo da taxa de cobertura é efetuado tendo em consideração o número de crianças residentes com idade entre os 3 e os 5 anos. À data dos Censos de 2011, o município de Ourém tinha 1 205 crianças nesta faixa etária, para uma capacidade dos jardins de infância da rede pública de 1 112 vagas. Neste sentido, em Ourém, a taxa de cobertura destes estabelecimentos é elevada (92.28%).

⁴⁰ Conjunto de duas ou mais pessoas pertencentes à mesma família clássica mantendo uma relação de cônjuges, parceiros numa união de facto ou progenitor e descendentes e que pode traduzir-se em casal sem filhos, casal com um ou mais filhos ou pai ou mãe com um ou mais filhos.

	Capacidade	Nº Crianças	Taxa de cobertura (%)
Creches (< 3 anos)	519	1 073	48.37%
Jardins de infância (3-5 anos)	1 112	1 205	92.28%

Fonte: INE, GEP - Carta Social (consultado em janeiro em 2022)

Tabela 79. Taxa de cobertura de creches e dos jardins de infância da rede pública

No que concerne ao abono de família para crianças e jovens⁴¹, **evidencia-se a descida do número de beneficiárias/os entre 2015 e 2020, em 1.27 p.p., e dos descendentes, em 4.44 p.p.** A variação das/os beneficiárias/os foi semelhante à assinalada na CIM-MT, no Centro e em Portugal, (com a exceção dos/as beneficiários/as da CIM-MT). No entanto, a variação das/os descendentes foi bastante inferior à registada nas unidades geográficas de referência. O número máximo de beneficiárias/os foi registado em 2015 (3 317) e o mínimo em 2019 (2 873). Quanto aos descendentes, observa-se um número máximo em 2015 (5 473) e um mínimo também em 2019 (4759).

Unidade geográfica	Natureza	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	Beneficiárias/os	831 948	811 287	788 967	795 541	761 538	821 050	-1.31
	Descendentes	1 244 842	1 210 867	1 179 640	1 200 803	1 145 561	1 209 893	-2.81
Centro	Beneficiárias/os	163 373	158 307	153 323	152 208	145 300	161 514	-1.14
	Descendentes	244 577	236 932	229 970	230 140	220 003	238 941	-2.30
CIM - Médio Tejo	Beneficiárias/os	16 617	16 158	15 752	15 485	14 913	16 625	0.05
	Descendentes	25 969	25 212	24 629	24 406	23 529	25 470	-1.92
Ourém	Beneficiárias/os	3 317	3 175	3 110	2 995	2 873	3 275	-1.27
	Descendentes	5 473	5 221	5 077	4 946	4 754	5 230	-4.44

Fonte: INE

Tabela 80. Beneficiárias/os e descendentes ou equiparados do abono de família para crianças e jovens (n.º), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2015 e 2020

⁴¹ Prestação pecuniária mensal, de montante variável em função do nível de rendimentos, da composição do agregado familiar e da idade do respetivo titular, visando compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens.

5.2. POPULAÇÃO IDOSA

A Tabela 81 apresenta os índices de renovação da população em idade ativa⁴², de envelhecimento⁴³ e de longevidade⁴⁴.

<i>Unidade geográfica</i>	Índice Renovação Pop. Idade Ativa		Índice de Envelhecimento		Índice de Longevidade	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Portugal	93	77.8	127.6	167	48.6	48.7
Centro	86.6	75	160.7	206.8	51.3	51.5
CIM - Médio Tejo	86.3	75.1	182.6	228.7	54.9	54.7
Ourém	101	83	148.2	189	53	52.9

Fonte: INE

Tabela 81. Índices de renovação da população em idade ativa, de envelhecimento e de longevidade (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020

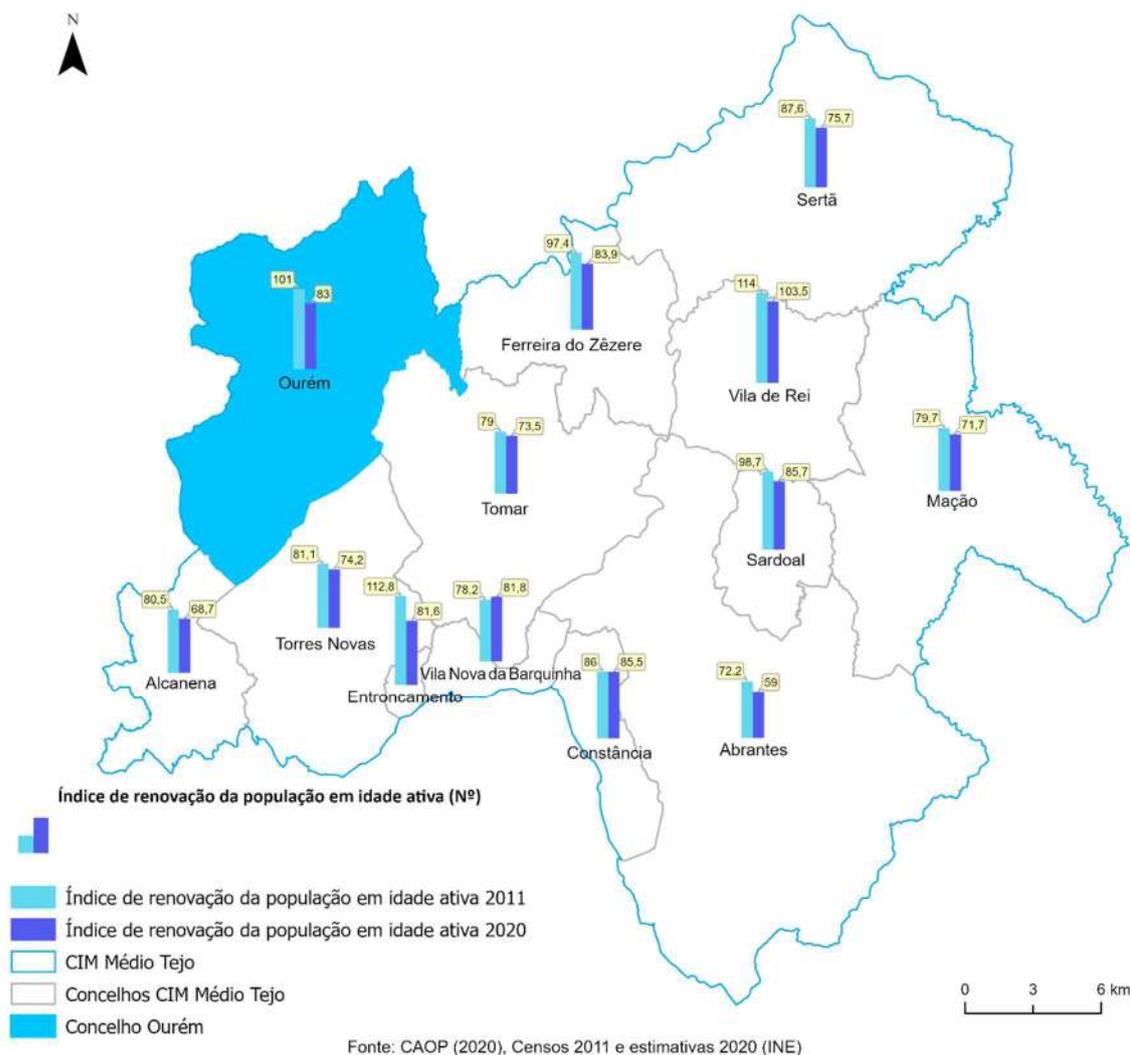
No que concerne ao **índice de renovação da população em idade ativa, verifica-se uma diminuição generalizada dos valores de 2011 para 2020**. Esta tendência de diminuição é preocupante, traduzindo-se na insuficiente renovação/substituição da população em idade ativa. O município de Ourém registou, em 2011, um valor de 101 e, em 2020 de 83 (Mapa 8).

⁴² 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).

⁴³ 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).

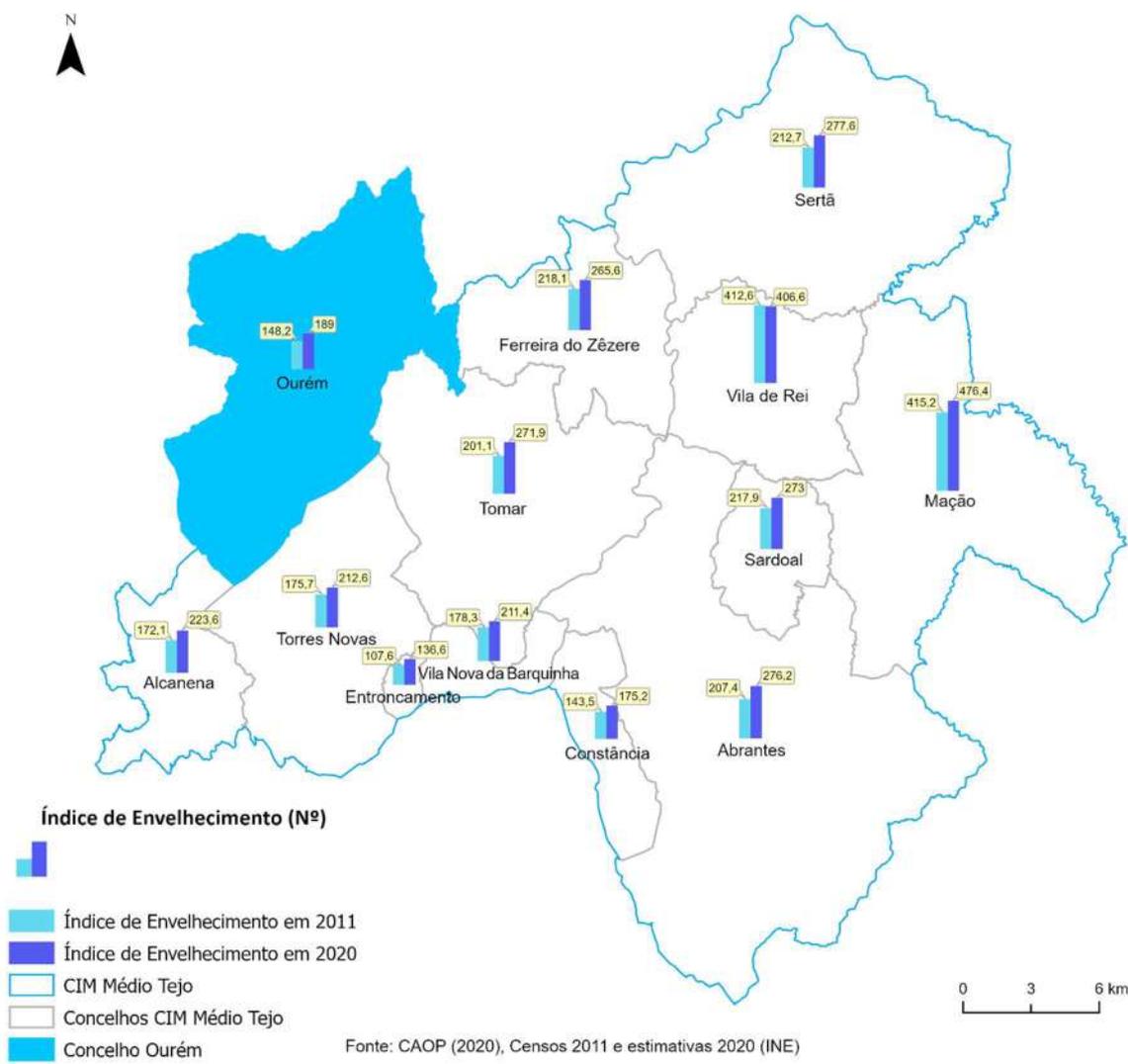
⁴⁴ Relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 65 ou mais anos).

Mapa 8. Índice de renovação da população em idade ativa



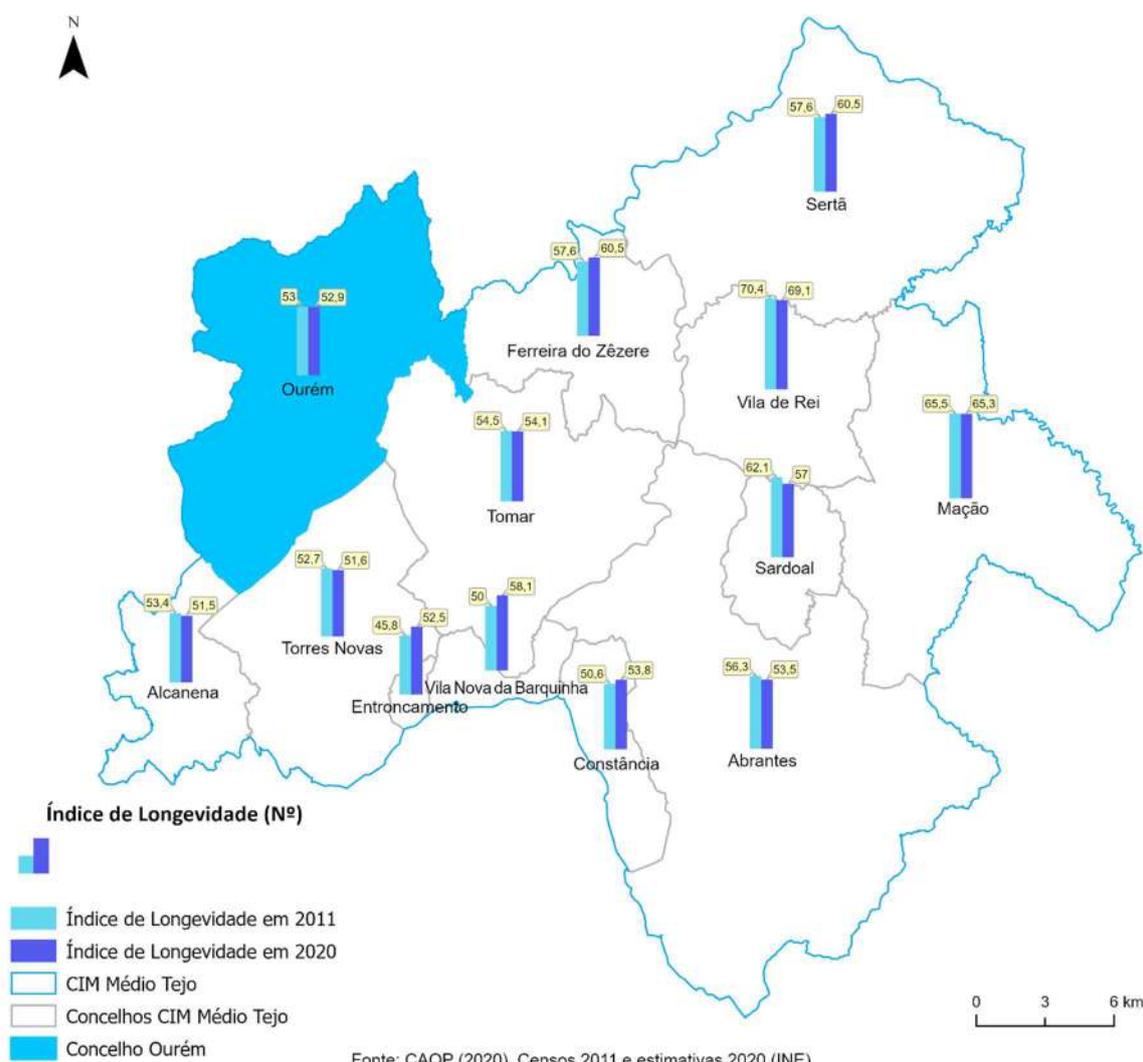
Relativamente ao **índice de envelhecimento no ano de 2020, o município de Ourém registou um valor de 189**, o que significa que por cada 100 jovens verifica-se a existência de 189 idosas/os (Mapa 9.). O município assinalou um índice inferior ao da CIM-MT (228.7), ao da região Centro (206.8) e registou um valor superior comparativamente ao de Portugal (167). O aumento exponencial do índice de envelhecimento, transversal aos diferentes territórios, corrobora a tendência de envelhecimento da pirâmide etária de Ourém.

Mapa 9. Índice de envelhecimento



Por fim, o **índice de longevidade no ano de 2020** revela que o município de Ourém apresenta **um valor (52.9)** superior ao verificado na região Centro (51.5) e em Portugal (48.7) mas inferior ao registado na CIM-MT (54.7) (Mapa 10).

Mapa 10. Índice de longevidade



Tendo em consideração o índice de envelhecimento do município, que revelou ser superior ao de Portugal, importa perceber as soluções existentes no município para a população idosa. Assim, apresentam-se as taxas de cobertura dos centros de dia, dos serviços de apoio domiciliário e das estruturas residenciais para idosos (ERPI) (Tabela 82). Para aferir estas taxas, utilizaram-se os dados da capacidade destes equipamentos no município e da população residente com mais de 65 anos. Como se pode observar pela Tabela 82, em Ourém residiam 9 672 idosos, para uma capacidade de 615 pessoas nos centros de dia, o que corresponde a uma taxa de cobertura destes equipamentos de 6.36%. Quanto aos serviços de apoio domiciliário, a taxa de cobertura é ligeiramente inferior (5.74%), tendo em conta que a capacidade dos equipamentos desta tipologia é de 555. Por fim, o município dispõe de 1 523 vagas para pessoas idosas em lares, o que se traduz numa taxa de cobertura de 15.75%.

	Capacidade	Pop. + 65 anos	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	615		6.36%
Apoio domiciliário	555	9 672	5.74%
Lares	1 523		15.75%

Fonte: INE, GEP - Carta Social (consultado em janeiro em 2022)

Tabela 82. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI

5.3. POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

Na Tabela 83 apresenta-se a população residente em 2011 com pelo menos uma dificuldade - ver, ouvir, andar ou subir degraus, memória ou concentração, tomar banho ou vestir-se sozinha/o, compreender os outros ou fazer-se compreender.

Como se observa, no ano de 2011, **contabilizavam-se 9 665 pessoas com pelo menos uma dificuldade**, o que corresponde a **21.04% da população residente no município de Ourém**. Este valor é inferior ao assinalado na CIM-MT (21.11%), mas superior do que região Centro (19.82%) e em Portugal (16.97%).

A **proporção no total da população do sexo feminino é de 23.41%, valor superior ao registado para o sexo masculino (18.38%)**, à semelhança do que se assinalou na CIM-MT.

Unidade geográfica	População com incapacidade ou deficiência (n.º)			Proporção da População Residente (%)		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
Portugal	1 792 719	704 307	1 088 412	16.97	13.96	19.73
Centro	461 333	184 495	276 838	19.82	16.60	22.76
CIM - Médio Tejo	52 203	20 667	31 536	21.11	17.54	24.35
Ourém	9 665	3 982	5 683	21.04	18.38	23.41

Fonte: INE

Tabela 83. População residente com pelo menos uma dificuldade no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011

Quanto à distribuição da população residente com pelo menos uma dificuldade, por sexo, e de acordo com o grupo etário, em 2011, verifica-se que **59.38% da população tinha idade igual ou**

superior a 65 anos e, 29.18%, uma idade compreendida entre 40 e 64 anos - estes valores são indicativos da maior dependência ou incapacidade da pessoa ao longo do seu envelhecimento natural (Tabela 84).

<i>Grupo etário</i>	Total			Masculino			Feminino		
	n	%	Prop.	n	%	Prop.	n	%	Prop.
Total	9 665	100	21.04	3 982	41.20	18.39	5 683	58.80	23.41
0 - 4 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5 - 9 anos	107	1.11	4.86	64	1.61	5.70	43	0.76	3.99
10 - 14 anos	138	1.43	5.31	75	1.88	5.80	63	1.11	4.82
15 - 19 anos	124	1.28	4.59	58	1.46	4.28	66	1.16	4.90
20 - 24 anos	151	1.56	5.75	75	1.88	5.81	76	1.34	5.68
25 - 29 anos	151	1.56	5.72	62	1.56	4.67	89	1.57	6.78
30 - 34 anos	195	2.02	6.57	104	2.61	7.02	91	1.60	6.11
35 - 39 anos	240	2.48	7.76	120	3.01	8.14	120	2.11	7.42
40 a 64 anos	2 820	29.18	18.71	1 301	32.67	17.99	1 519	26.73	19.37
40 - 44 anos	371	3.84	11.01	174	4.37	10.81	197	3.47	11.19
45 - 49 anos	505	5.23	14.94	231	5.80	13.98	274	4.82	15.86
50 - 54 anos	583	6.03	18.84	288	7.23	18.59	295	5.19	19.09
55 - 59 anos	649	6.71	23.64	303	7.61	23.33	346	6.09	23.93
60 - 64 anos	712	7.37	28.64	305	7.66	27.18	407	7.16	29.84
65 ou mais anos	5 739	59.38	56.50	2 123	53.31	51.37	3 616	63.63	60.03
65 - 69 anos	925	9.57	37.33	375	9.42	34.88	550	9.68	39.20
70 - 74 anos	1 225	12.67	47.44	501	12.58	44.53	724	12.74	49.69
75 - 79 anos	1 291	13.36	59.71	489	12.28	54.58	802	14.11	63.35
80 - 84 anos	1 157	11.97	72.81	422	10.60	69.29	735	12.93	75.00
85 ou mais anos	1 141	11.81	84.77	336	8.44	78.50	805	14.17	87.69

Fonte: INE

Tabela 84. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º e %), no município de Ourém, em 2011

Em complementaridade, verifica-se um **aumento gradual da proporção das pessoas com dificuldade sobre a população total com o avanço da idade, atingindo os 84.77% no grupo com 85 ou mais anos.**

Uma análise por sexo revela assimetrias que demonstram uma **maior saturação das pessoas do sexo feminino com pelo menos uma dificuldade, no grupo etário de idade igual ou superior a 65 anos (63.63%), comparativamente às do sexo masculino (53.31%).** Por outro lado, se considerarmos o grupo etário entre os 40 e os 64 anos, verifica-se o inverso, ou seja, existe uma maior percentagem de pessoas do sexo masculino com pelos menos uma dificuldade, do que do sexo feminino (32.67% e 26.73%, respetivamente).

Além disso, destaca-se uma **maior proporção de pessoas do sexo feminino com pelo menos uma dificuldade comparativamente às do sexo masculino sobre a população total.** Este panorama **intensifica-se significativamente no grupo da população idosa.**

Na Tabela 85 apresenta-se a população residente com 15 e mais anos, com pelo menos uma dificuldade.

Condição perante trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
População Ativa	1 915	20.33	1 005	26.15	910	16.32
Empregadas/os	1 725	90.08	919	91.44	806	88.57
Desempregadas/os	190	9.92	86	8.56	104	11.43
População inativa	7 505	79.67	2 838	73.85	4 667	83.68
Estudantes	110	1.47	52	1.83	58	1.24
Domésticas/os	548	7.3	16	0.56	532	11.4
Reformadas/os	5 937	79.11	2 339	82.42	3 598	77.09
Incapacitadas/os permanentes	629	8.38	308	10.85	321	6.88
Outros casos	281	3.74	123	4.33	158	3.39

Fonte: INE

Tabela 85. População residente com 15 e mais anos de idade com pelo menos uma dificuldade, sexo e condição perante o trabalho, no município de Ourém, em 2011

Da sua análise, retira-se que **79.67% da população com 15 e mais anos que tem pelo menos uma dificuldade, se enquadra na categoria da população inativa, enquanto 20.33% se insere no grupo da população ativa.** Neste grupo, verifica-se que 90.08% das pessoas que apresentam

alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 9.92% estão desempregadas (entre 2010 e 2012 a taxa de desemprego a nível nacional foi de 10.8%, 12.7% e 15.5% - PORDATA). Por outro lado, na população inativa, o maior peso foi de 79.62% e diz respeito a pessoas reformadas.

Numa análise por sexo verifica-se que existe uma **menor proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade do sexo feminino, em idade ativa, comparativamente às do sexo masculino (16.32% e 26.15%, respetivamente)**. No caso da **população inativa, verificam-se maiores assimetrias** no perfil da população, ainda que a grande maioria **do sexo masculino e sexo feminino se enquadrem na categoria das/os reformadas/os (82.42% e 77.09%, respetivamente)**. Contudo, é no peso relativo da categoria das/os **domésticas/os que se identificam as maiores diferenças. Enquanto no sexo feminino estas pessoas representam 11.04% da população inativa com pelo menos uma dificuldade, no sexo masculino contabilizam-se apenas 0.56%**.

No município de Ourém existe um equipamento para pessoas adultas com deficiência na tipologia dos “Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão” com 120 vagas, que inclui um Lar Residencial com uma capacidade para 38 utentes (Tabela 86).

Área de intervenção	Tipologia	Equipamento	Capacidade
Pessoas adultas com deficiência	Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI)	Centro de Reabilitação e Integração Ouriense	120
	Lar Residencial (Deficiência)		38

Fonte: INE, GEP - Carta Social (Consultada em janeiro de 2022)

Tabela 86. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência

5.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

5.4.1. RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO

No âmbito das prestações sociais, analisa-se, entre outros, o rendimento social de inserção⁴⁵ (Tabela 87). Como se pode constatar, o **número de beneficiárias/os deste tipo de prestação social tem vindo a diminuir**. Neste último ano em análise, assinalaram-se 147 mulheres e 148

⁴⁵ Prestação incluída no subsistema de solidariedade e num programa de inserção, de modo a conferir às pessoas e aos seus agregados familiares apoios adaptados à sua situação pessoal, que contribuam para a satisfação das suas necessidades essenciais e que favoreçam a progressiva inserção laboral, social e comunitária.

homens a receber este tipo de rendimento. O número de beneficiários do rendimento social de inserção foi sempre superior ao de beneficiárias. Nas unidades geográficas de referência verifica-se a mesma tendência de diminuição do número de pessoas, em ambos os sexos, a receber este tipo de prestação social

	Feminino			Masculino		
	2014	2017	2021	2014	2017	2021
Portugal	163375	146374	136298	157436	141820	125908
Centro	24432	21497	19699	24127	22184	19714
CIM - Médio Tejo	2200	2097	1979	2219	2184	1955
Ourém	181	126	147	191	142	148

Fonte: INE

Tabela 87. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)

Na **Tabela 88** analisa-se a relação de masculinidade, constatando-se que **o número de homens a auferir o rendimento social de inserção foi sempre superior ao das mulheres, com a exceção do ano de 2019 e 2020, durante o período em análise. Destaque, então, para o ano de 2019 no qual se registou o mesmo número de homens e mulheres a auferir o rendimento social de inserção, ou seja, contabilizou-se 100 homens por cada 100 mulheres. Além disso, no ano de 2020 registou o número mínimo de 96.1 homens por cada 100 mulheres.** Na CIM-MT, na região Centro e em Portugal o valor máximo deste indicador foi assinalado em 2016, verificando-se que, a nível nacional, o número de homens também foi inferior ao número de mulheres – 98.17 homens por cada 100 mulheres. No município de Ourém, a variação deste indicador entre 2014 e 2020 foi negativa (9.42 p.p.). De mencionar que a região Centro foi a única unidade geográfica a experienciar um aumento do número de homens a receber o rendimento social de inserção por cada 100 mulheres, de 2014 para 2020, com uma variação de 1.80 p.p.

<i>Unidade geográfica</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	96.36	97.78	98.17	96.89	95.04	93.91	93.28	-3.09
Centro	98.75	102.74	103.67	103.2	101.67	100.47	100.55	1.80
CIM - Médio Tejo	100.86	107.38	107.39	104.15	102.91	99.37	98.44	-2.42
Ourém	105.52	105.88	110.85	112.7	106.2	100	96.1	-9.42

Fonte: INE – cálculos próprios

Tabela 88. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de rendimento social de inserção (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 a 2020

5.4.2. PRESTAÇÃO SOCIAL PARA A INCLUSÃO

Quanto à prestação social para a inclusão⁴⁶ no município de Ourém (**Tabela 89**) constata-se um aumento do número de beneficiários/as de 2019 para 2021. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência. O número de beneficiários a receber a prestação social para a inclusão é superior ao das beneficiárias (337 e 378, respetivamente).

	Feminino			Masculino		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Portugal	51689	55761	60983	54878	58965	63032
Centro	11069	11880	12737	11834	12756	13407
CIM - Médio Tejo	1346	1391	1533	1431	1482	1604
Ourém	336	344	378	301	309	337

Fonte: INE

Tabela 89. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)

5.4.3. SUBSÍDIO POR ASSISTÊNCIA À TERCEIRA PESSOA

Outra das prestações sociais analisada é o **subsídio por assistência à terceira pessoa**⁴⁷, que, como demonstra a Tabela 90, **diminuiu até 2018, fixando-se nas/os 49 beneficiárias/os. Em 2019, esse número manteve-se e em 2020, aumentou para as 50 pessoas.** Ainda assim, a variação entre 2014 e 2020 foi de -12.28% beneficiárias/os deste subsídio, constituindo a maior quebra observada quando comparada com o território da CIM-MT (-10.28%). Pelo contrário, no Centro e em Portugal, o número de beneficiárias/os em 2020 era maior do que em 2014 (mais 149 pessoas em Portugal e 5 no Centro).

⁴⁶ Prestação pecuniária mensal que visa melhorar a proteção social de pessoas com deficiência/incapacidade, tendo em vista promover a proteção familiar, a autonomia e a inclusão social das pessoas com deficiência, assim como combater situações de pobreza das pessoas com deficiência ou da sua família. Os residentes no país com idades compreendidas entre os 18 anos e a idade legal de reforma em vigor, e com um grau de incapacidade, devidamente certificada, igual ou superior a 60%, têm acesso à prestação. O montante mensal da prestação é variável e depende do valor de referência anual fixado em portaria do governo, do grau de incapacidade e do nível de rendimentos do beneficiário ou do seu agregado familiar.

⁴⁷ Prestação pecuniária mensal que visa compensar o acréscimo de encargos familiares e é atribuída: a) às/aos beneficiárias/os com descendentes ou equiparados com direito a subsídio familiar, a crianças e jovens com bonificação por deficiência ou ao subsídio mensal vitalício, que se encontrem numa situação de dependência por causas exclusivamente imputáveis à deficiência (sem usufruírem do subsídio de educação especial); b) às/aos pensionistas de sobrevivência, invalidez ou velhice do regime geral da Segurança Social que se encontrem em situação de dependência.

<i>Unidade geográfica</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (%)
Portugal	12682	12791	12809	12881	12767	12968	12831	1.17
Centro	2182	2191	2202	2147	2121	2183	2187	0.23
CIM - Médio Tejo	321	317	304	295	272	279	288	-10.28
Ourém	57	57	54	52	49	49	50	-12.28

Fonte: INE

Tabela 90. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (n.º), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020

5.4.4. SUBSÍDIO DE DOENÇA

O número de beneficiárias/os de subsídio de doença⁴⁸ expresso na Tabela 91, sofreu um crescimento de 2015 para 2021. O número de mulheres a receber o subsídio de doença é superior ao dos homens, fixando-se nas 1 618 face aos 1 289 homens, em 2021. Nas unidades geográficas de referência observou-se o mesmo.

	Feminino			Masculino		
	2015	2018	2021	2014	2017	2021
Portugal	334346	405608	380845	221189	280237	279519
Centro	70914	85874	83604	49078	61483	62286
CIM - Médio Tejo	7004	8105	8137	5253	6296	6337
Ourém	1508	1650	1618	1093	1244	1289

Fonte: INE

Tabela 91. Beneficiárias/os de subsídio de doença (n.º)

Tal como se observa na CIM-MT, entre 2014 e 2020, o município de Ourém teve uma diminuição do número de homens por cada 100 mulheres a receber o subsídio de doença (-1.14 p.p.), ao contrário do que se verificou em Portugal (5.51 p.p.) e na região Centro (3.87 p.p.). De referir que no ano de 2014 se evidenciou o maior número de homens beneficiários desta prestação social por cada 100 mulheres (78.54 homens).

⁴⁸ Prestação pecuniária concedida aos trabalhadores em caso de doença. É atribuída nos termos da pensão de invalidez.

<i>Unidade geográfica</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	66.22	66.16	66.45	67.38	69.09	69.77	71.73	5.51
Centro	69.51	69.21	68.63	70.28	71.60	71.62	73.38	3.87
CIM - Médio Tejo	77.83	75.00	74.20	76.46	77.68	77.58	77.52	-0.32
Ourém	78.54	72.48	70.41	74.50	75.39	76.06	77.40	-1.14

Fonte: INE

Tabela 92. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídios de doença (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020

5.4.5. PENSIONISTAS

As/os pensionistas⁴⁹ da segurança social, no município de Ourém, diminuíram de 2014 para 2020, em 0.32%, quebra residual registada quando comparada com a descida na CIM-MT (-4.09%), na região Centro (-2.61%) e em Portugal (-0.56%). Analisando os dados pelo tipo de pensão, verifica-se que a maioria das/dos pensionistas, em 2020, se encontravam nesta condição por velhice (66.54%). De seguida, destacam-se as/os pensionistas de sobrevivência (24.49%) e, por fim, as/os reformadas/os por invalidez (8.97%). Este último grupo de pensionistas registou uma diminuição de 2014 para 2020, em 2.97 p.p., à semelhança do que se assinala nas unidades geográficas de referência (Tabela 93).

<i>Unidade geográfica</i>	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	3024590	3007747	8.63	5.94	66.90	69.41	24.48	24.65	-0.56
Centro	742 323	722 936	8.48	5.86	66.95	69.30	24.57	24.85	-2.61
CIM - Médio Tejo	85 966	82 454	10.23	8.13	64.67	66.40	25.10	25.47	-4.09
Ourém	12 929	12 887	11.90	8.97	63.54	66.54	24.56	24.49	-0.32

Fonte: INE

Tabela 93. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º e %), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020

⁴⁹ Titular de uma prestação pecuniária nas eventualidades de: invalidez, velhice, doença profissional ou morte.

Em 2020, o número de pensionistas por cada 1000 habitantes em idade ativa era de 329.57, número inferior ao que se observa para a CIM-MT (398.2), para o Centro (368.12) e para Portugal (337.36). Apesar disso, a variação entre 2014 e 2020 foi de -1.14 p.p., não refletindo, no entanto, o aumento que se verificou em 2014 e em 2017 (Tabela 94).

<i>Unidade geográfica</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	340.43	341.72	341.97	341.31	337.97	336.53	337.36	-3.07
Centro	376.91	376.80	376.35	375.64	372.29	370.26	368.12	-8.79
CIM - Médio Tejo	411.13	411.28	409.94	409.42	404.33	401.39	398.2	-12.93
Ourém	330.71	333.56	332.42	335.05	327.03	329.68	329.57	-1.14

Fonte: INE

Tabela 94. Pensionistas da segurança social por 1000 habitantes em idade ativa, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020

No que diz respeito aos valores médios das pensões⁵⁰, observa-se um aumento entre 2014 e 2020 de 17.14%, à semelhança do que se indica para os restantes territórios de referência (Tabela 95). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por invalidez, em 833€, seguido das/os pensionistas por velhice, em 766€ e de sobrevivência, em 422€.

<i>Unidade geográfica</i>	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	4 998	5 811	4 732	5 617	5 787	6 672	2 937	3 433	16.27
Centro	4 412	5 121	4 691	5 633	5 020	5 807	2 656	3 086	16.07
CIM - Médio Tejo	4 528	5 212	4 911	5 864	5 154	5 907	2 758	3 193	15.11
Ourém	3 991	4 675	4 613	5 446	4 467	5 233	2 456	2 878	17.14

Fonte: INE

Tabela 95. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020

⁵⁰ Prestação pecuniária mensal de atribuição continuada nas eventualidades: morte (pensão de sobrevivência), invalidez, doença profissional e velhice.

5.5. SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



6. CRIMINALIDADE: VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Toda a análise da criminalidade assenta apenas nos dados dos crimes registados pelas autoridades policiais.

6.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE E POR CATEGORIA DE CRIME

Em Ourém, o número de crimes registados pelas autoridades policiais foi oscilando ao longo do período analisado, fixando-se nos 935 crimes em 2020 e traduzindo-se numa variação de -38.65% em relação ao ano de 2011. De destacar, no entanto, os anos de 2017 e 2019, pelo aumento do número de crimes (Tabela 96). A diminuição geral do número de crimes foi transversal a todas as unidades geográficas de referência, tendo-se também observado um aumento em 2017. Contudo, a variação entre 2011 e 2020 foi maior no município do que nestas unidades. Por fim, referir que Ourém foi o terceiro município da CIM-MT com maior número de crimes registados em 2020 e o quinto com a maior variação entre 2011 e 2020.

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (%)
Portugal	415 325	330 872	341 950	333 223	335 614	298 797	-28.06
Centro	75 958	58 023	59 329	56 611	58 370	53 186	-29.98
CIM - Médio Tejo	7 097	5 966	6 411	5 874	5 729	5 215	-26.52
Ourém	1 524	1 107	1 175	1 046	1 074	935	-38.65

Fonte: DGPJ - SIEJ

Tabela 96. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020

A taxa de criminalidade reflete a tendência evolutiva dos crimes registados pelas autoridades policiais e, assim, verifica-se uma diminuição de 2011 para 2020, em -12.1p.p., apesar do aumento assinalado em 2017 e 2019, como supramencionado (Tabela 97). A evolução estatística dos crimes em Ourém acompanha o panorama nacional (-12.1p.p.), da região Centro (-8.9p.p.) e da CIM-MT (-6.6p.p.). Em 2020, Ourém era o terceiro município da CIM-MT com maior taxa de criminalidade (21.1‰).

Unidade geográfica	2011	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	39.4	32.1	33.2	32.4	32.6	29.0	-10.4
Centro	32.8	25.9	26.6	25.5	26.3	23.9	-8.9
CIM - Médio Tejo	28.9	25.3	27.3	25.2	24.6	22.3	-6.6
Ourém	33.2	24.7	26.5	23.7	24.4	21.1	-12.1

Fonte: INE

Tabela 97. Taxa de criminalidade (‰) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020

A análise aos dados por categoria de crime revela que, em 2020, **a maioria dos crimes foi contra o património (43.53%), seguidos dos crimes contras as pessoas (25.99%)**, tal como se observa na CIM-MT, na região Centro e em Portugal. Com menor expressão, assinalam-se os crimes relacionados com animais de companhia (0.53%) e contra o estado (1.5%). Os crimes contra a identidade cultural não apresentaram nenhum registo (Tabela 98).

<i>Unidade geográfica</i>	Total (N)	Contra as pessoas	Contra o património	Contra a identidade cultural	Contra a vida em sociedade	Contra o estado	Contra animais companhia	Legislação Avulsa
Portugal	298 797	25.85	51.11	0.05	11.51	2.3	0.63	8.57
Centro	53 186	28.16	49.05	0.05	13.6	2.3	0.82	6.06
CIM - Médio Tejo	5 215	28.09	49.15	-	14.94	1.36	0.54	5.62
Ourém	935	25.99	43.53	-	22.46	1.5	0.53	5.99

Fonte: DGPJ - SIEJ

Tabela 98. Crimes registados pelas autoridades policiais (%) por categoria de crime, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2020

Tendo em consideração os objetivos do presente trabalho, a seguinte análise irá incidir maioritariamente na categoria dos “crimes contra as pessoas”.

6.1.1. CRIMES CONTRA AS PESSOAS

Em 2020 foram registados 243 crimes contra pessoas, dos quais **predominam os crimes contra a integridade física (68.31%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (17.70%)**. Com menor expressão, encontram-se os crimes classificados como “outros (1.23%) e contra a liberdade/autodeterminação sexual (2.47%)”. A categoria de crimes contra a vida não assinalou nenhum registo (**Tabela 99**).

<i>Tipologia de crime</i>	2011	2016	2017	2018	2019	2020
Contra a vida	3.86	-	1.15	1.55	-	-
Contra a integridade física	65.58	70.92	67.43	65.80	66.79	68.31
Contra a liberdade pessoal	18.69	14.34	16.48	16.06	20.36	17.70
Contra liberdade/ autodeterminação sexual	-	4.38	5.75	5.70	1.43	2.47
Contra a honra	7.12	3.59	6.13	5.18	4.29	5.35
Contra reserva da vida privada	3.86	4.38	1.92	3.63	3.57	4.12
Outros	0.89	1.99	1.15	2.07	2.86	1.23
Total (n)	337	251	261	193	280	243

Fonte: DGPJ - SIEJ

Tabela 99. Crimes registados (%) contra as pessoas por tipo de crime no município de Ourém, de 2011 a 2020

No âmbito dos crimes contra a integridade física, nos quais se insere a violência doméstica, observa-se pela Tabela 100 que a taxa de criminalidade tem vindo a diminuir, fixando-se nos 3.7‰, em 2020. Excetua-se o ano de 2019, no qual se assinalou um aumento de 1.3 p.p. face ao ano anterior. Não obstante, a variação entre 2011 e 2020 foi de -1.1 p.p., à semelhança da variação registada na CIM-MT (-0.7p.p.), no Centro (-0.7p.p.) e em Portugal (-1.1p.p.).

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	5.8	5.1	5.2	5.1	5.5	4.7	-1.1
Centro	4.9	4.4	4.5	4.4	4.9	4.2	-0.7
CIM - Médio Tejo	4.5	4.3	4.4	4.2	4.5	3.8	-0.7
Ourém	4.8	4	4	2.9	4.2	3.7	-1.1

Fonte: INE

Tabela 100. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020

6.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Estreitando a análise, como se pode constatar pela **Tabela 101**, em 2020, registaram-se 91 crimes de violência doméstica, 9.73% do total de crimes registados. O ano de 2011 foi o mais crítico, com 118 crimes de violência doméstica que representaram 7.74% dos crimes registados no município de Ourém. Em 2018, foi assinalado como ano com menos crimes registados de violência doméstica, contabilizaram-se 51 crimes, que corresponderam a 4.88% do total de crimes registados. Como se pode verificar, não existe um padrão tendencial sobre os crimes registados de violência doméstica no município de Ourém.

<i>Unidade geográfica</i>	2011		2016		2017		2018		2019		2020	
	n	Prop.										
Portugal	2899 0	6.98	2700 5	8.16	2671 3	7.81	2648 3	7.95	2949 8	8.79	2763 7	9.25
Centro	5 176	6.81	5 049	8.70	4 940	8.33	4 949	8.74	5 714	9.79	5 427	10.20
CIM - Médio Tejo	497	7	519	8.7	422	6.58	358	6.09	507	8.85	432	8.28
Ourém	118	7.74	85	7.68	84	7.15	51	4.88	85	7.91	91	9.73

Fonte: DGPJ - SIEJ

Tabela 101. Crimes registados de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020

No âmbito dos crimes registados de violência doméstica verifica-se que, em 2020, a maioria eram de violência doméstica cônjuge/análogo (86.81%). No entanto, é visível uma diminuição da percentagem desde 2011, em -6.41 p.p.. Em 2020, a percentagem de crimes de violência doméstica

em Ourém era mais alta do que a da CIM-MT (81.48%), da região Centro (84.12%) e de Portugal (84.81%).

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2016	2017	2018	2019	2020	Var. (p.p.)
Portugal	81.90	84.33	84.60	84.67	84.05	84.81	2.91
Centro	85.34	85.50	86.64	84.38	82.59	84.12	-1.22
CIM - Médio Tejo	83.10	85.55	85.31	87.15	86.00	81.48	-1.62
Ourém	93.22	91.76	88.10	94.12	83.53	86.81	-6.41

Fonte: DGPJ - SIEJ

Tabela 102. Crimes registados de violência doméstica cônjuge/ análogo (%) no total dos crimes registados de violência doméstica, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020

6.2.1. CARACTERÍSTICAS DO/A AGRESSOR/A (AGENTES/ SUSPEITAS/OS)

No que diz respeito às/aos agentes suspeitas/os identificadas/os, verifica-se, desde 2011, uma predominância do sexo masculino, apesar do aumento da percentagem de mulheres **suspeitas identificadas**, que se traduziu numa variação de +6.88 p.p., entre 2011 e 2020. Em 2020, o município registou 21.46% agentes suspeitas do sexo feminino no universo dos crimes registados, percentagem que ficou acima da observada na CIM-MT (23.18%) e em Portugal (20.71%). O valor do município de Ourém foi o terceiro maior da CIM-MT.

<i>Unidade geográfica</i>	2011	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	17.53	21.09	21.31	21.67	22.23	20.71
Centro	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
CIM - Médio Tejo	17.74	19.62	20.14	21.46	20.38	23.18
Ourém	14.58	12.50	16.43	23.12	15.92	21.46

Fonte: DGPJ - SIEJ

Tabela 103. Agentes/suspeitas identificadas em crimes registados do sexo feminino em % das/os agentes/suspeitas/os identificadas/os em crimes registados, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020

Avaliando apenas os crimes registados de violência doméstica, constata-se que, **em 2020, a percentagem de agentes suspeitas identificadas do sexo feminino era de 17.71%, o que se traduziu num aumento de 4.55 p.p. face a 2011.** No entanto, é de salientar que, em 2016, a

percentagem de mulheres suspeitas identificadas foi muito inferior à de 2020 (9.41%). Os números apresentados refletem o que se observou na CIM-MT, e também espelham o aumento assinalado entre 2011 e 2020, em Portugal.

Unidade geográfica	2011	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	13.36	15.76	16.11	16.41	18.17	18.45
Centro	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
CIM - Médio Tejo	13.19	13.12	11.40	9.60	15.38	14.82
Ourém	13.16	9.41	10.71	15.69	13.83	17.71

Fonte: DGPJ - SIEJ

Tabela 104. Agentes/suspeitas identificadas em crimes registados do sexo feminino em % das/os agentes/suspeitas/os identificadas/os em crimes registados de violência doméstica, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020

6.2.2. CARACTERÍSTICAS DAS VÍTIMAS (LESADOS/AS OFENDIDOS/AS)

A análise às/aos lesadas/os/ofendidas/os identificadas/os, no total dos crimes registados, revela que, em 2020, 48.06% eram do sexo feminino. Esta percentagem foi superior à de 2011, em 2.66 p.p., à semelhança do que se verificou na CIM-MT (5.45 p.p.) e em Portugal (3.63p.p.). Reforce-se, mais uma vez, que estes valores dizem respeito apenas aos crimes registados pelas autoridades policiais.

Unidade geográfica	2011	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	43.07	47.08	47.51	47.38	47.90	46.70
Centro	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
CIM - Médio Tejo	42.06	46.98	46.58	44.19	45.80	47.51
Ourém	45.40	44.46	44.99	38.82	46.34	48.06

Fonte: DGPJ - SIEJ

Tabela 105. Lesadas/ofendidas identificadas do sexo feminino em % das/os lesadas/os/ofendidas/os em crimes registados, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020

No âmbito dos crimes registados apenas de violência doméstica, essa percentagem é muito superior em todos os anos analisados. Assim, em 2020, registaram-se 79.21% lesadas do sexo feminino, valor esse que foi inferior ao que se assinalou em 2011 (86.84%). O ano de 2016 foi o que

apresentou a maior percentagem de mulheres lesadas em crimes de violência doméstica (89.53%) e, o ano de 2019, o que registou o menor valor (79.21%). A variação registada entre 2011 e 2020, no município de Ourém (-7.63 p.p.), reflete a tendência nacional (-6.7 p.p.), mas contraria a diferença observada na CIM-MT (+0.3 p.p.).

Unidade geográfica	2011	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	81.10	79.08	78.16	77.80	75.37	74.40
Centro	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
CIM - Médio Tejo	82.29	87.43	86.71	90.48	79.03	82.59
Ourém	86.84	89.53	82.61	86.54	73.53	79.21

Fonte: DGPJ - SIEJ

Tabela 106. Lesadas/ofendidas identificadas do sexo feminino em % das/os lesadas/os/ofendidas/os em crimes registados de violência doméstica, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020

6.3. ESTRUTURAS DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Para apoiar as vítimas de violência doméstica, o município de Ourém disponibiliza uma estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica:

Espaço M de Ourém – Serviço de Apoio à Vítima	
Morada	Praça do Município, 11. 2490-499 Ourém
Contactos	917 260 648
E-mail	nav.ourem@mail.cm-ourem.pt
Horário	Segunda a sexta-feira das 9h às 17h

O Espaço M é um serviço gratuito, *estruturado para o atendimento a todas as pessoas que são vítimas de crime – em particular Violência Doméstica, procurando apoiar a defesa dos Direitos Humanos e seguir os critérios de atendimento às vítimas implementados na união europeia.*

Também tem disponível a GNR e a PSP, no combate à violência doméstica e apoio às vítimas, enquanto entidade de 1ª linha na intervenção, e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) - entidade de 2.ª linha na intervenção.

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

6.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



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

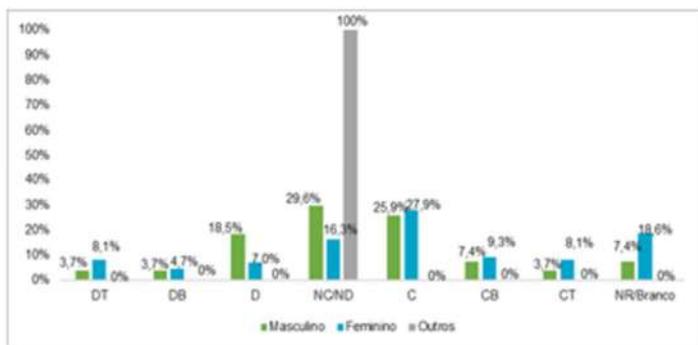
De seguida serão apresentados os resultados ao questionário online realizado à população residente no município com acesso à internet, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No total, foram obtidas 114 respostas: 27 de homens (24%), 86 de mulheres (75%) e 1 queer (1%)

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

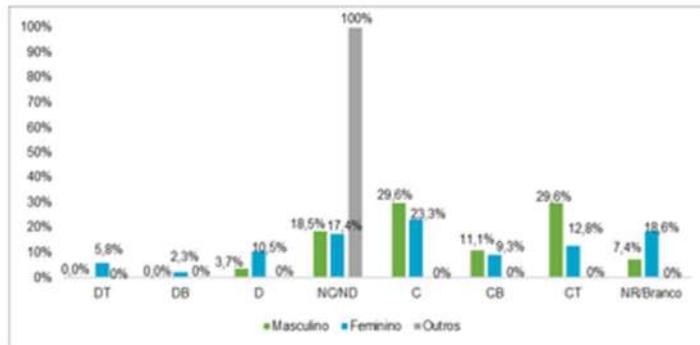
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 14**, salientam-se os principais resultados:

- As respostas de ambos os sexos estão muito divididas nas questões sobre as práticas que a empresa promove para proporcionar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;
- Ambos os sexos tendem a não concordar nem discordar de quase todas as afirmações;
- toas/os discordam que existem trabalhos que devem ser realizados só por mulheres e outros só por homens.

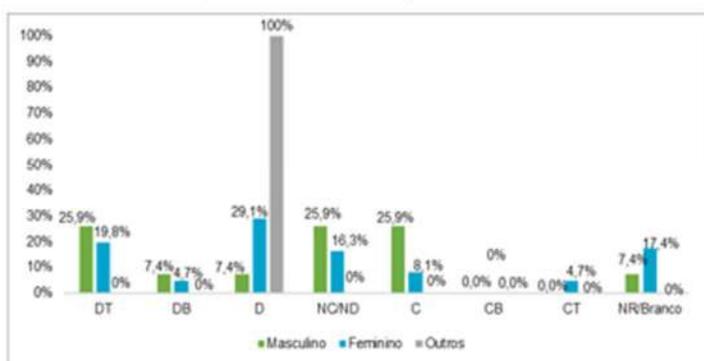
A organização onde trabalho proporciona a todos/as os/ seus/suas trabalhadores/as um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar



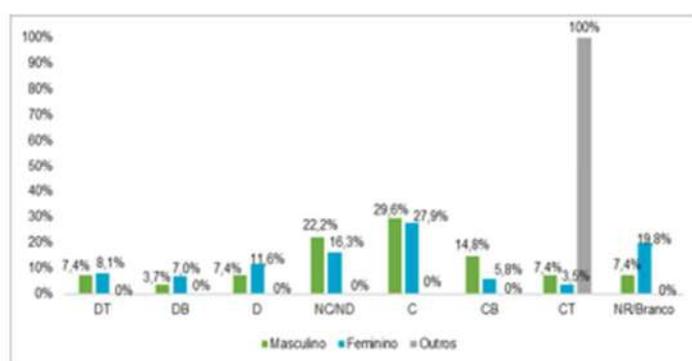
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens



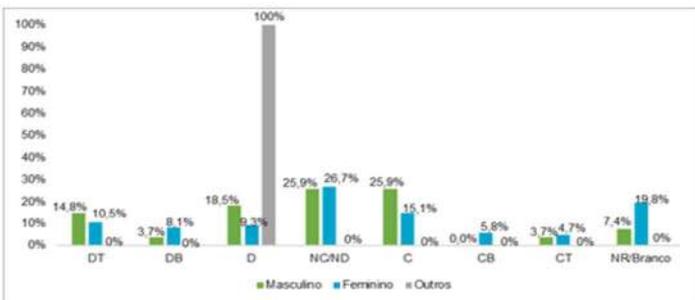
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres



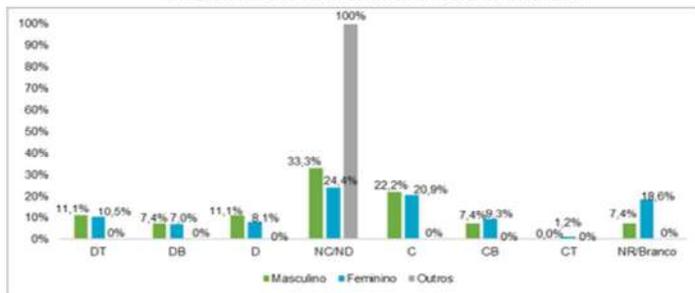
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.



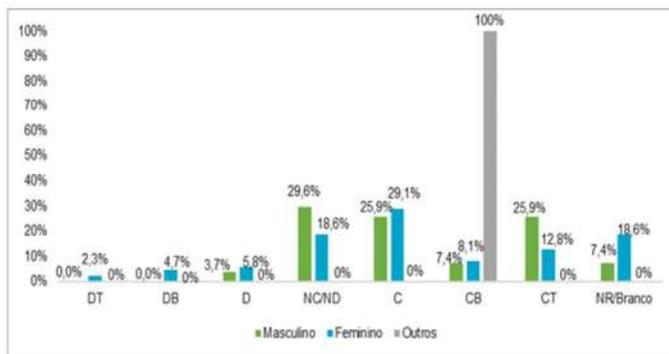
Somos encorajados/as a procurar conciliar a vida pessoal e profissional



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



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

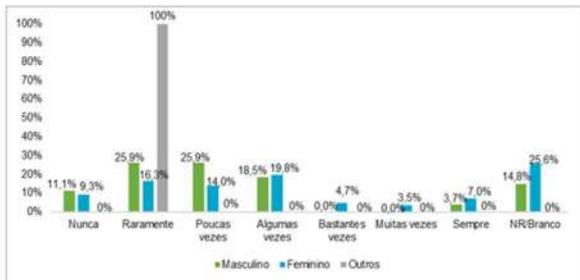


1. Discordo Totalmente, 2- Discordo Bastante, 3 – Discordo, 4 – Não concordo nem Discordo, 5 – Concordo, 6 – Concordo Bastante, 7 – Concordo Totalmente

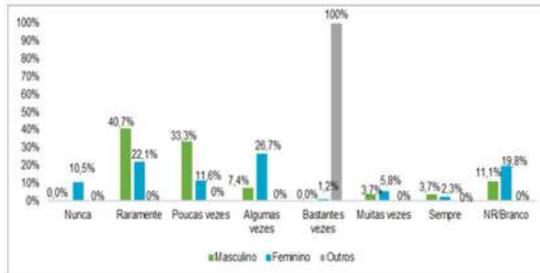
Figura 14. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar

Relativamente às dificuldades que as pessoas têm em conciliar determinadas atividades com a vida profissional (Figura 15), todas as pessoas referem que raramente ou nunca têm tempo para dedicar às atividades que gostariam de realizar.

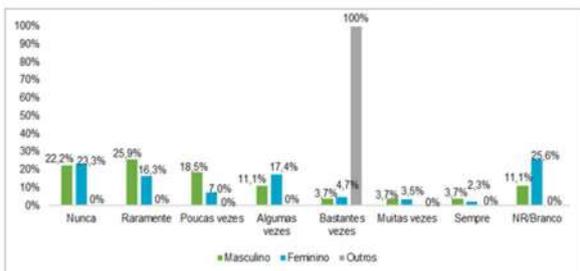
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos a consultas/ exames médicos



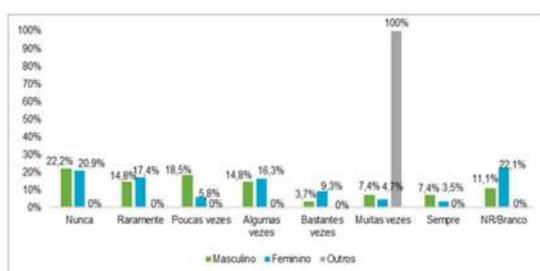
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.)

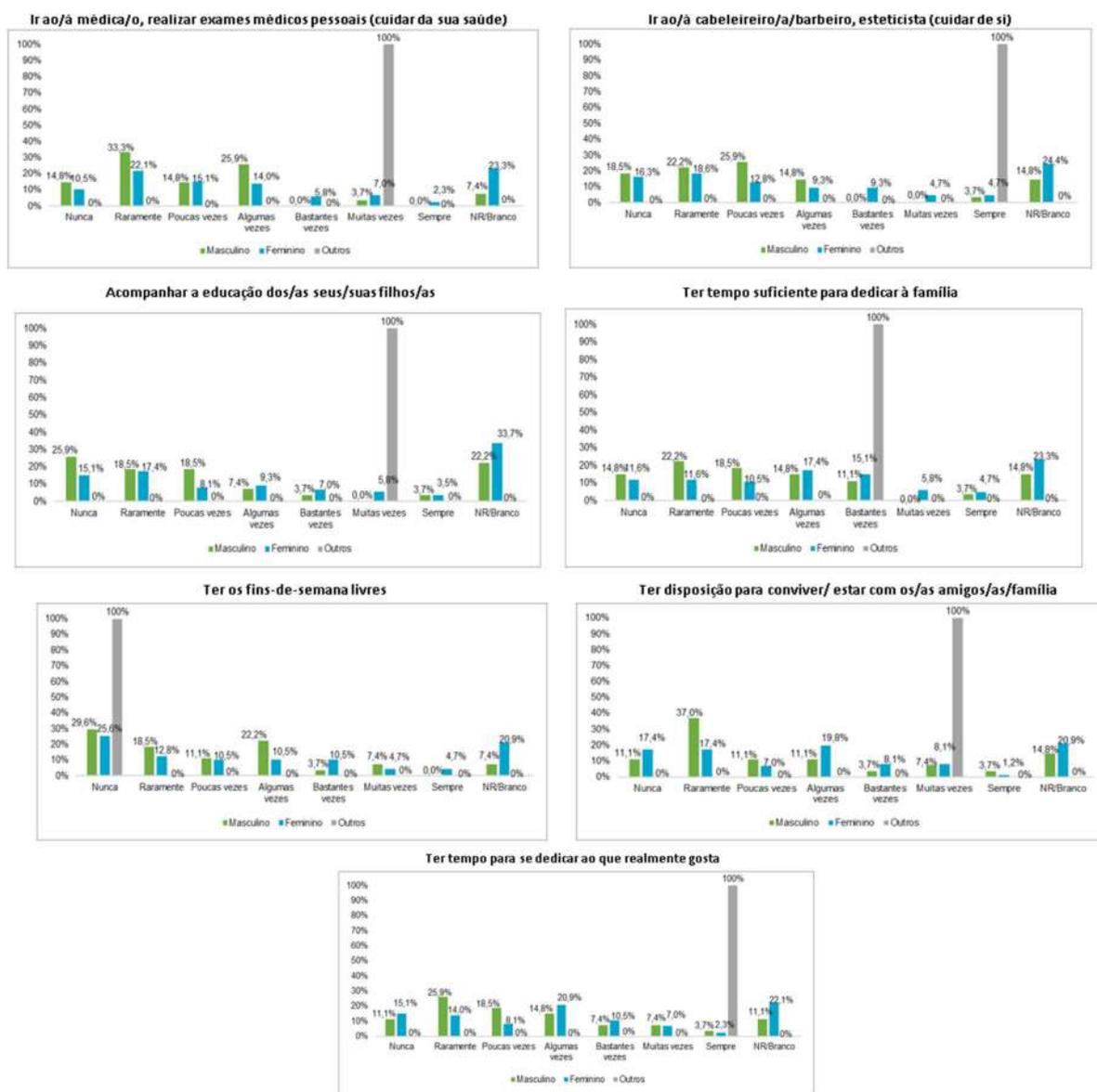


Participar nas associações da sua terra



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





1 - Nunca, 2 - Raramente, 3 – Poucas Vezes, 4 – Algumas Vezes, 5 – Bastantes Vezes, 6 – Muitas Vezes, 7 – Sempre

Figura 15. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)

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

No que respeita a preocupações sobre a segurança, nota-se que a maior proporção de homens (48.1%) não se preocupa com questões de segurança, embora as mulheres também tenham registado uma percentagem elevada (30.2%). Por outro lado, no caso dos homens, há uma grande preocupação com os roubos (22.2%), enquanto que, a maior proporção de mulheres refere preocupar-se com os assaltos (38.4%). Também se verifica que os homens, não se preocupam com a agressão e com o homicídio (Tabela 107).

Principais Preocupações de Segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	48,1%	30,2%
Agressão	0,0%	4,7%
Assalto	18,5%	38,4%
Assédio Sexual	3,7%	15,1%
Homicídio	0,0%	2,3%
Perseguição	3,7%	5,8%
Roubo	22,2%	25,6%
Violação	3,7%	4,7%

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

Tabela 107. Principais preocupações de segurança

Quanto aos fatores que mais contribuem para estas preocupações, destacam-se, no caso dos homens, os transportes públicos (37%) e a falta de respeito pelas pessoas (25.9%). No caso das mulheres, é mais frequente a preocupação com a falta de respeito pelas pessoas (37.2%), bem como o consumo ou tráfico de álcool e drogas (33.7%) e a falta de policiamento (33.7%).

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Nenhuma	14,8%	8,1%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	14,8%	33,7%
Espaço Público Degradado	14,8%	14,0%
Estações/Paragens de Transportes	7,4%	8,1%
Falta de Casas de Banho Seguras e Limpas	14,8%	12,8%
Falta de Informação ou Sinalética	0,0%	5,8%
Falta de Policiamento	22,2%	33,7%
Falta de respeito pelas pessoas	25,9%	37,2%
Falta de Vendedores ou Bancas de Rua	7,4%	2,3%
Iluminação Fraca	11,1%	18,6%
Transportes Públicos	37,0%	26,7%

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

Tabela 108. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança

De acordo com os dados da **Tabela 109**, a maioria, tanto de homens (70.4%) como mulheres (45.3%), não apontam nenhum fator que considerem que afeta a segurança das pessoas. Porém, quando o indicam, 7.4% dos homens e 18.6% das mulheres referem que o facto de “*serem de uma certa raça/etnia*” afeta a segurança das pessoas.

Fatores que afetam a segurança das pessoas	Masculino	Feminino
Nenhum	70,4%	45,3%
Ser de outra região/pais	0,0%	8,1%
Ser de uma certa raça/etnia	7,4%	18,6%
Ser de uma certa religião	0,0%	4,7%
Ser mulher	3,7%	16,3%
Ter uma incapacidade/Deficiência	3,7%	16,3%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	3,7%	14,0%

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

Tabela 109. Fatores que afetam a segurança das pessoas

Quanto aos principais comportamentos adotados para promover a segurança, a maior proporção dos homens revela que não fazem nada (51.9%) e das mulheres mencionam que evitam ir a sítios isolados (41.9%).

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	51,9%	26,7%
Evito certos espaços	18,5%	29,1%
Evito ir a sítios com multidões	14,8%	7,0%
Evito ir a sítios isolados	3,7%	41,9%
Evito sair sozinho(a)	0,0%	14,0%
Evito sair sozinho(a) depois de escurecer	3,7%	23,3%
Evito usar certas roupas	0,0%	8,1%
Evito usar certos acessórios	0,0%	2,3%
Evito usar transportes públicos	0,0%	1,2%

Tenho o telemóvel sempre à mão	7,4%	26,7%
Uso equipamentos de proteção pessoal	0,0%	3,5%

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

Tabela 110. Comportamentos realizados para promover a segurança

Na sua maioria, ambos os sexos, referem não ter vivenciado algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público (**Tabela 111**). A percentagem de homens (25.9%) que assinala que já vivenciou, é superior à das mulheres (17.4%).

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	74,1%	82,6%
Sim	25,9%	17,4%

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

Tabela 111. Situação de assédio ou agressão em espaço público

No que respeita ao tipo de situação de assédio/agressão vivenciada, destaca-se o abuso psicológico e o assédio verbal (14.8%, respetivamente) no caso dos homens, e o assédio verbal (12.8%) no caso das mulheres (**Tabela 112**).

Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso Psicológico	14,8%	4,7%
Agressão Física Violenta	3,7%	2,3%
Assédio Físico	3,7%	3,5%
Assédio Verbal	14,8%	12,8%
Assédio Visual	7,4%	9,3%
Perseguição/Stalking	0,0%	1,2%

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

Tabela 112. Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada

Por sua vez, as ruas e praças são os locais públicos que os inquiridos, quer homens (18.5%), quer mulheres (14%), mais referem como palco de vivência de assédio/agressão. No caso dos homens, de referir ainda as percentagens de homens que referiram ter sido assediados ou agredidos em estacionamento, paragens e apeadeiros, e parques e jardins (3.7%, respetivamente) e, no caso das mulheres, nos parques e jardins (5.8%).

Locais Públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Casas de Banho Públicas	0,0%	1,2%
Estacionamentos	3,7%	3,5%
Mercados	0,0%	1,2%
Paragens e apeadeiros	3,7%	3,5%
Parques e Jardins	3,7%	5,8%
Ruas e Praças	18,5%	14,0%

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

Tabela 113. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/ agressão

Em caso de assédio/agressão em espaço público, uma proporção superior de homens indica que não fez nada (14.8%) ou então que confrontou o agressor (3.7%). Por outro lado, a maior percentagem de mulheres também assinalam confrontar o agressor quando agredidas (5.8%) ou não fazer nada (**Tabela 114**).

O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	14,8%	4,7%
Confrontei o/a agressor/a	3,7%	5,8%
Fui à polícia e apresentei queixa	0,0%	1,2%
Pedia ajuda a familiares	0,0%	1,2%
Pedi ajuda a quem ia a passar	0,0%	1,2%
Pedia ajuda a amigos	0,0%	2,3%

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

Tabela 114. Reação em caso de assédio/ agressão em espaço público

De acordo com a **Tabela 115**, verifica-se que a maioria dos homens e das mulheres não foram alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no seu local de trabalho. No entanto, do grupo que respondeu que sim, constatou-se que 20.9% foram pessoas do sexo feminino e 11.1%, do sexo masculino.

Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no seu local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	88.9%	79.1%
Sim	11.1%	20.9%

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

Tabela 115. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho

No que diz respeito ao tipo de abuso sofrido no local de trabalho, a maior percentagem de mulheres (16.3%), referem ter sido alvo de abuso psicológico (Tabela 116). Relativamente, aos homens, indicam que já sofreram de abuso psicológico e assédio verbal (7.4%, respetivamente). Também se observa uma elevada percentagem de mulheres que foram vítimas de assédio físico (7%).

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso Psicológico	7,4%	16,3%
Assédio Físico	0,0%	7,0%
Assédio Verbal	7,4%	3,5%
Assédio Visual	0,0%	4,7%

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

Tabela 116. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

Conforme a Tabela 117, verifica-se que no caso dos homens, a maioria afirma que foram ameaçados/agredidos ou perseguidos por um/a colega de trabalho (7.4%). Já no caso das mulheres, é superior a proporção que refere ter sofrido este tipo de abusos por parte um/a dirigente ou chefe (17.4%).

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	0,0%	1,2%
Colega de Trabalho	7,4%	3,5%
Dirigentes ou Chefia	3,7%	17,4%

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

Tabela 117. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

De acordo com a Tabela 118, constata-se que a grande maioria dos homens e das mulheres não reportaram estes incidentes. Por outro lado, verifica-se que 7% das mulheres e 3.7% dos homens, reportaram essas situações.

Reportou o Incidente	Masculino	Feminino
Não	96,3%	93%
Sim	3,7%	7%

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

Tabela 118. Reporte dos incidentes no local de trabalho

A maioria dos homens e das mulheres afirma ter reportado o incidente ocorrido aos seus dirigentes/chefes (3.7% e 5.8%, respetivamente).

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Dirigente ou Chefia	3,7%	5,8%

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

Tabela 119. Entidade a quem foi reportado o incidente

No que concerne às principais causas que levam a não reportar o incidente, a maioria dos homens referem que não o fazem por receio de represálias e de ser despedido (3.7%, respetivamente). Já as mulheres, não o fazem por terem receio de represálias (7%).

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	0,0%	3,5%
Receio de Represálias	3,7%	7,0%
Receio de ser despedido	3,7%	2,3%
Vergonha	0,0%	1,2%

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

Tabela 120. Causas que levam a não reportar o incidente

Relativamente ao tema de *bullying* em geral, uma grande parte prefere não dar resposta. As únicas respostas a confirmar que foram vítimas ou assistiram a casos de bullying, foi por parte das mulheres (Figura 16).

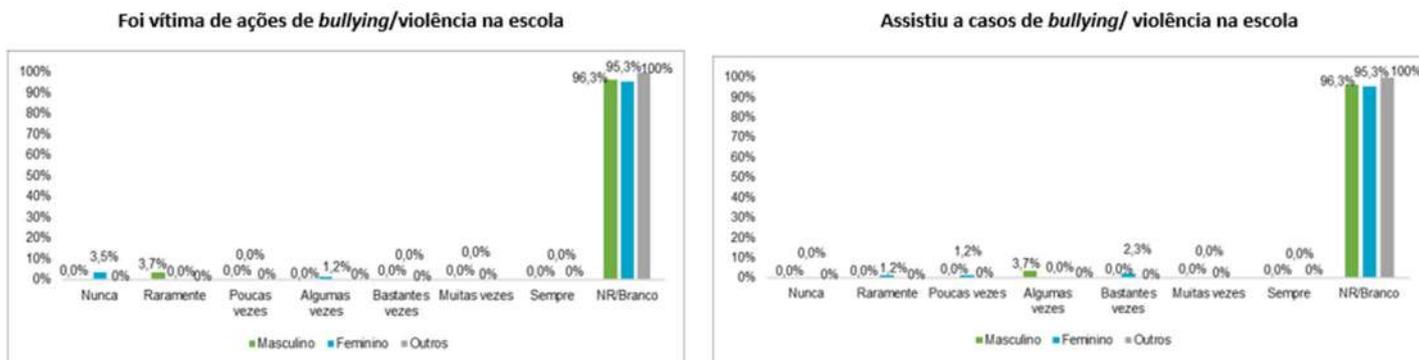


Figura 16. Situações de bullying na escola (%)

No que respeita ao tema das vítimas de violência em contexto familiar/íntimo (Tabela 121), conclui-se que a maioria afirma não ter sofrido nenhum tipo de abuso.

Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	Masculino	Feminino
Não	88,9%	89,5%
Sim	11,1%	10,5%

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

Tabela 121. Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo

Relativamente ao tipo de violência de que foram vítimas, destacam-se as percentagens de violência emocional, sendo esta bastante superior no caso das mulheres (8.1% de mulheres face a 3.7% de homens). Observa-se, no caso dos homens uma maior percentagem de violência física (3.7%)

Tipo de violência a que foi vítima	Masculino	Feminino
Perseguição/Stalking	0,0%	2,3%
Violência Emocional	3,7%	8,1%
Violência Física	3,7%	2,3%
Violência Sexual	0,0%	2,3%
Violência Social	0,0%	1,2%

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

Tabela 122. Tipo de violência da vítima

Existe uma percentagem de homens que afirma ter sido agredido/ameaçado pelo/a ex-cônjuge/companheira/o ou pelo/a pai/mãe (3.7%, respetivamente), enquanto que no caso das mulheres a agressão foi efetuada, maioritariamente, pelo ex-cônjuge/companheira/o (3.5%).

Quem ameaçou/agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/Companheira/o	0,0%	1,2%
Ex-cônjuge/Companheira/o	3,7%	3,5%
Pai/Mãe	3,7%	2,3%

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

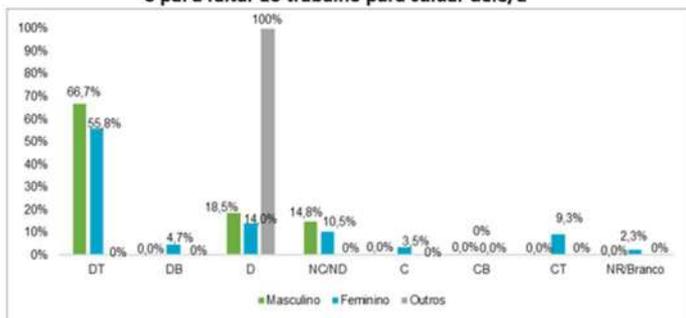
Tabela 123. Agente da ameaça/ agressão

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

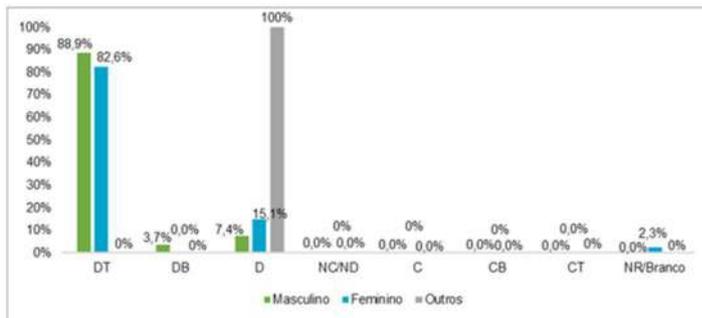
Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema, mencionam-se os principais resultados:

- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam bastante ou totalmente com a maioria das afirmações expressas na **Figura 17**.
- Ambos os sexos, concordam que o pai deve ter mais tempo de licença de parentalidade.

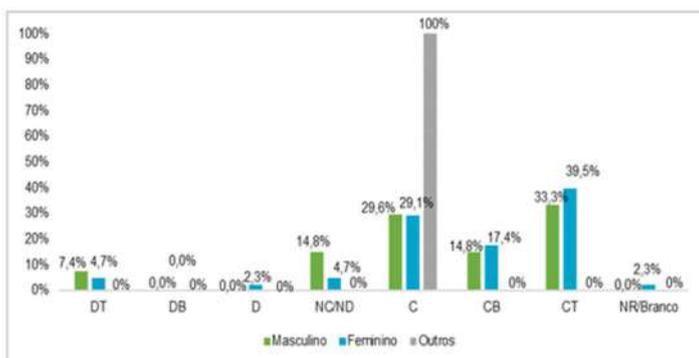
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a



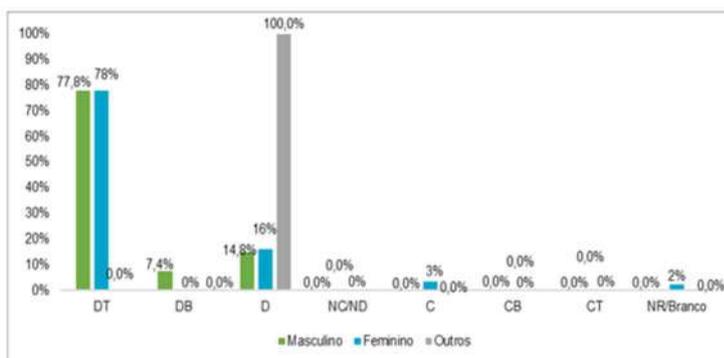
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder



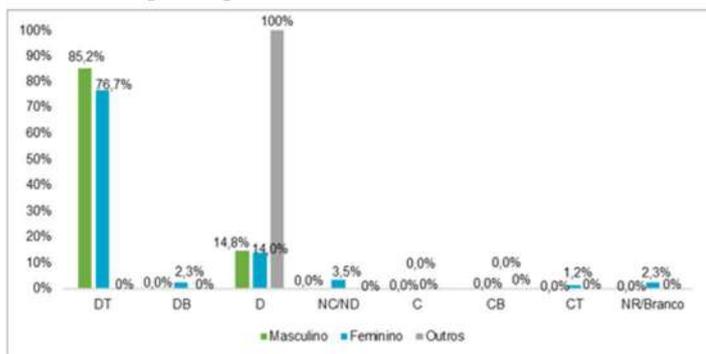
E muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade



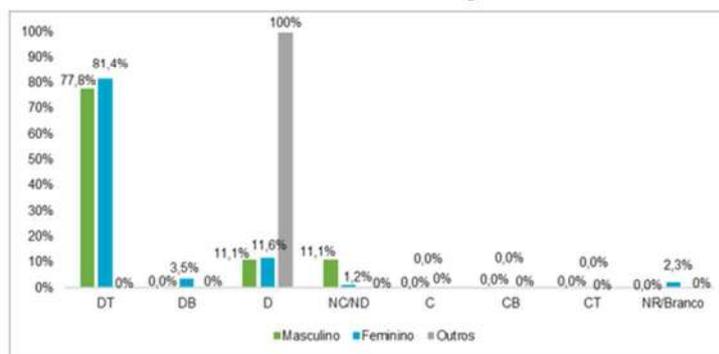
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho



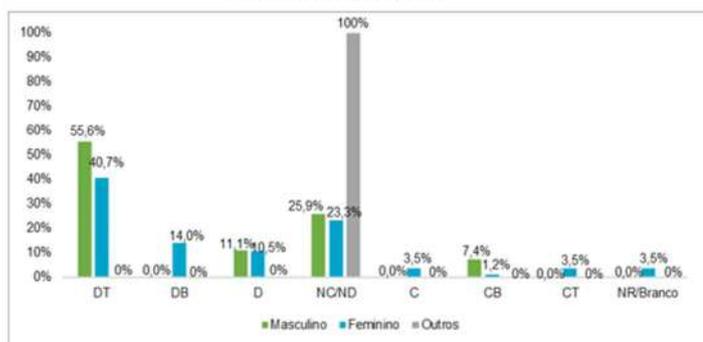
Os grandes gastos devem vir do salário do homem



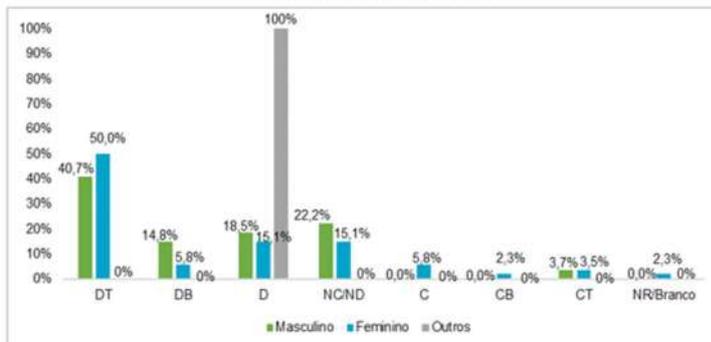
Uma mulher sem filhos é egoísta



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



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



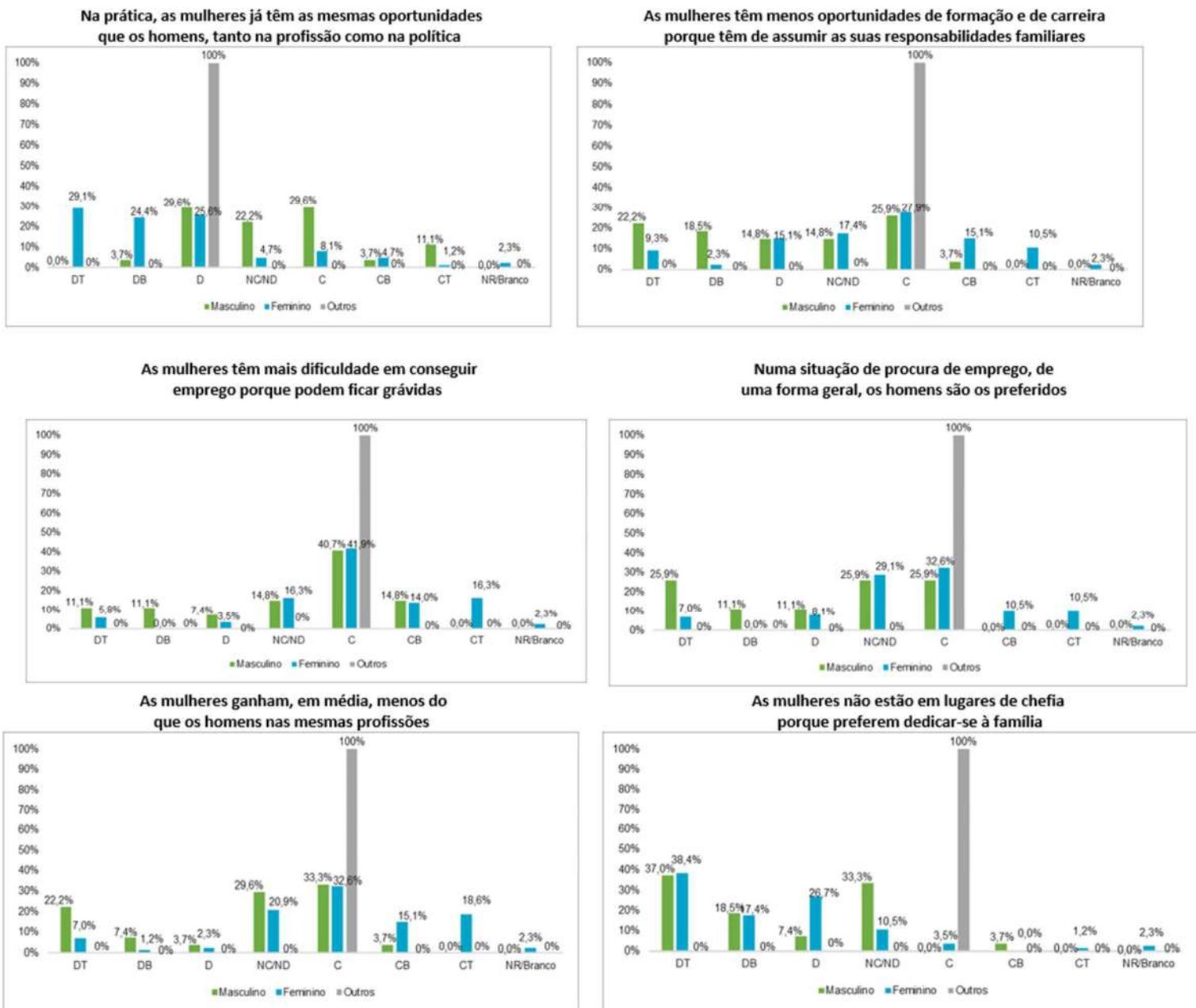
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 17. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar

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

- Ambos os sexos discordam bastante que as mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família;
- As mulheres concordam que ganham menos do que os homens nas mesmas profissões, que os homens são preferidos numa situação de procura de emprego, e que têm menos oportunidades de formação e de carreira por terem de assumir as responsabilidades familiares. As respostas dos homens a estas questões encontram-se muito divididas.

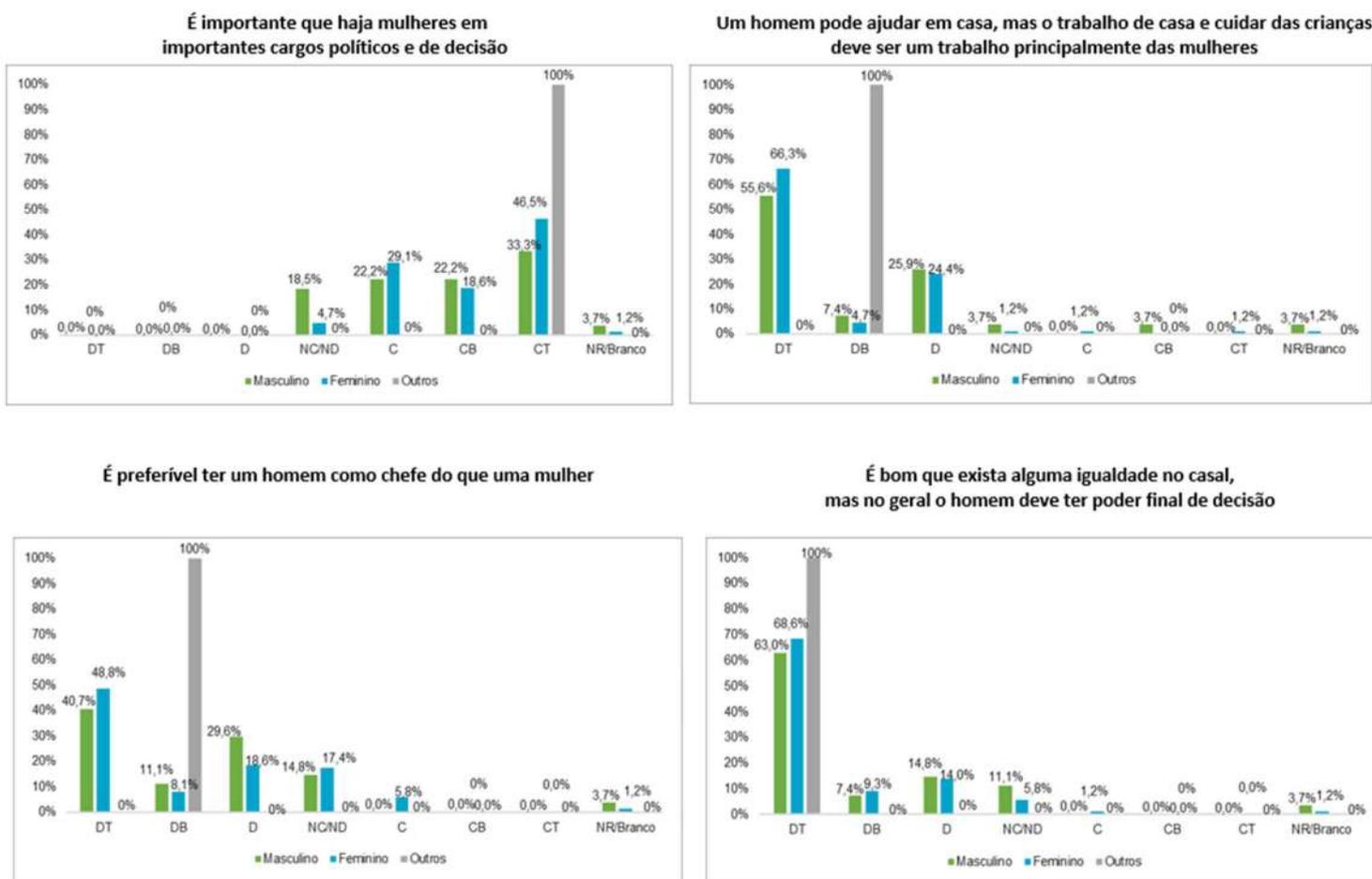
- As mulheres discordam bastante que têm as mesmas oportunidades que os homens tanto nas profissões como na política. (Figura 18).



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 18. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género no mercado laboral

Quanto às percepções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 19**, conclui-se que ambos os sexos discordam bastante ou totalmente de quase todas as afirmações: que o homem deve ter a palavra final numa decisão, que é preferível ter um homem como chefe, e que as lides domésticas e cuidado das crianças é um trabalho mais orientado para as mulheres. Ambos concordam que é importante haver mulheres em importantes cargos políticos e de decisão.

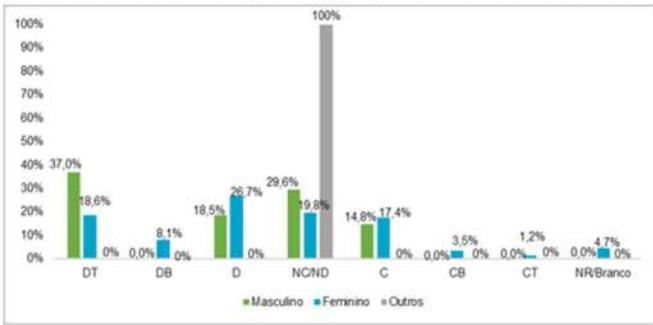


DT– Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

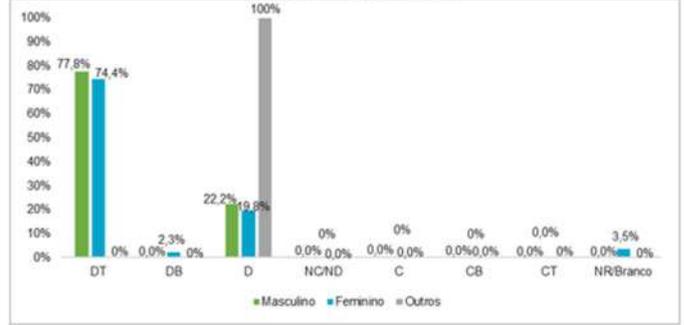
Figura 19. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Por fim, nas crenças referentes às profissões, regra geral, tanto os homens como as mulheres discordam bastante/ totalmente das afirmações expressas na **Figura 20**. Destaca-se a afirmação para a qual ambos os sexos apenas discordam, que menciona que as raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes a serem mais ambiciosas em termos profissionais.

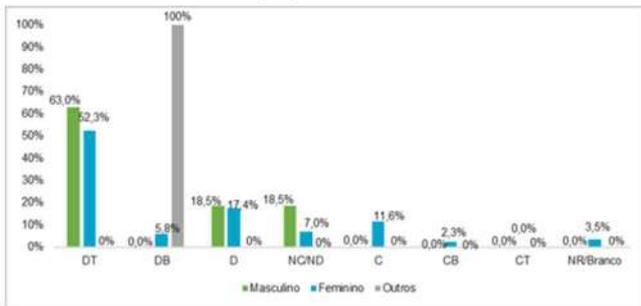
s raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades



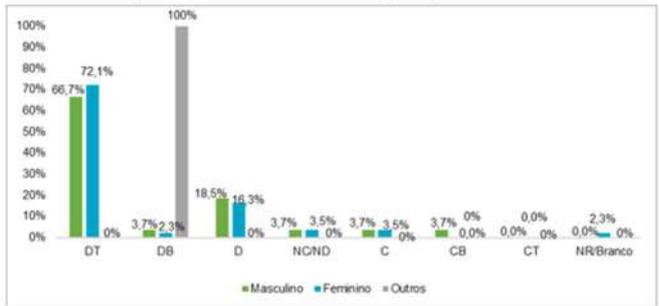
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher



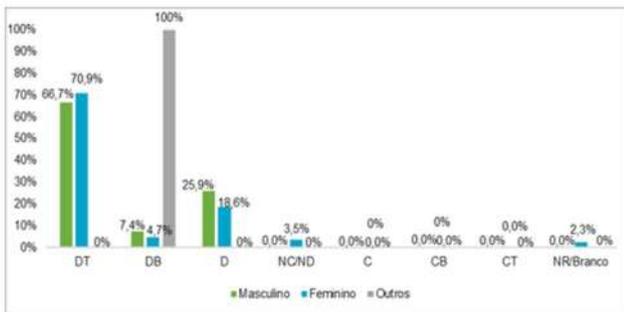
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos



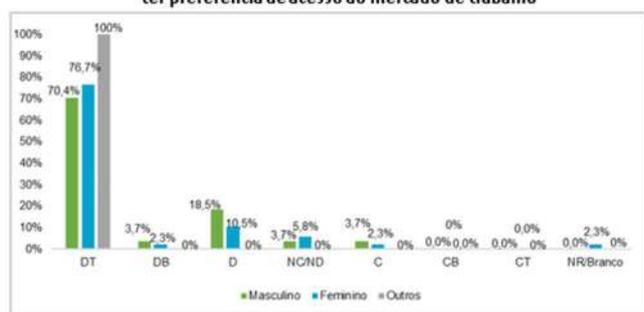
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens



É errado os homens irem para uma profissão considerada feminina



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



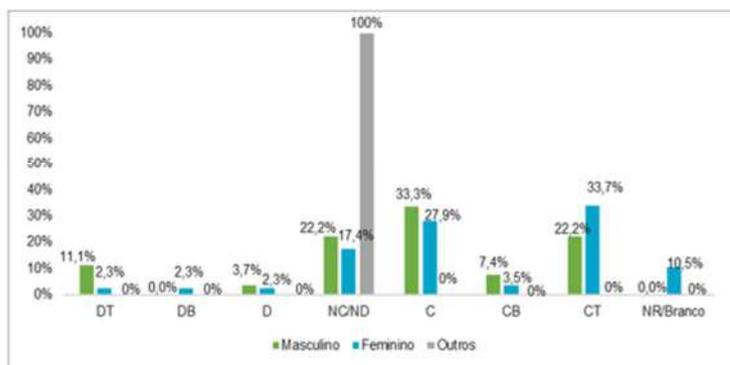
DT– Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 20. Crenças relativamente às profissões

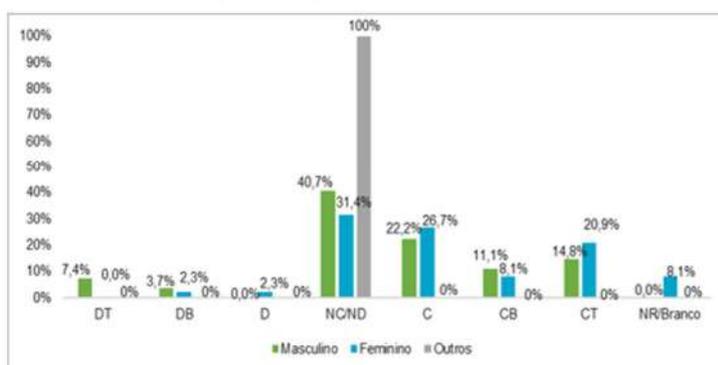
7.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+ (LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRANSEXUAIS, QUEER, INTERSEXUAIS, ASSEXUAIS, +)

No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+, assinala-se que tanto mulheres como homens tendem a ser compreensivas/os e sensíveis ao tema, como se pode analisar pelos resultados da **Figura 21**. O mesmo se observa na **Figura 22** que apresenta as crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.

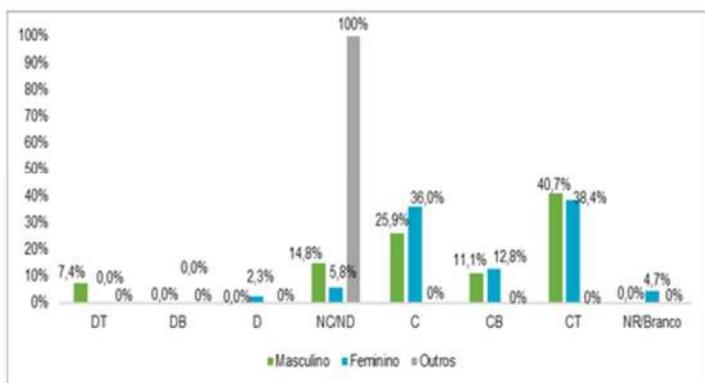
A homossexualidade é um estilo de vida moralmente igual à heterossexualidade



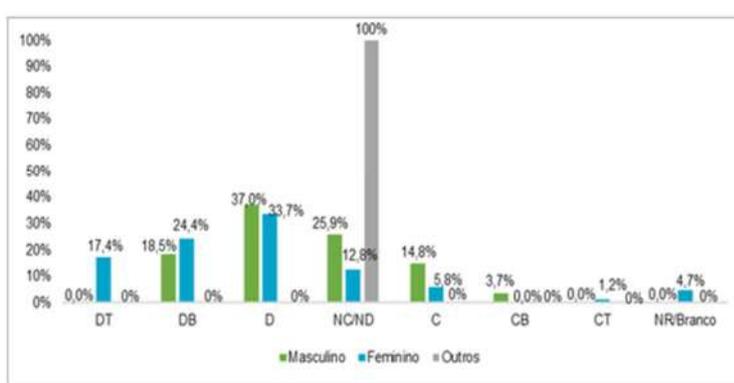
Se a minha filha me dissesse que pensava poder ser lésbica eu encorajava-a a explorar esse aspeto de si mesma



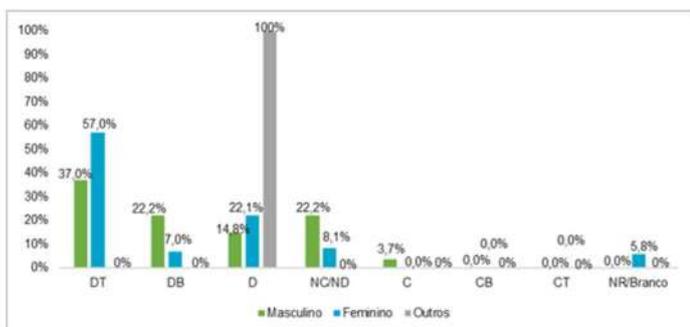
É importante para gays e lésbicas serem honestos para com os seus sentimentos e desejos



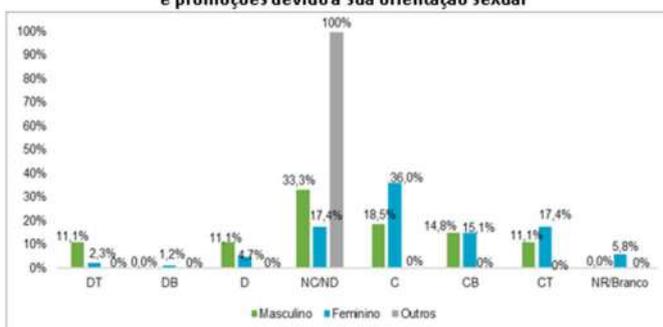
A maioria dos gays e lésbicas já não são discriminados



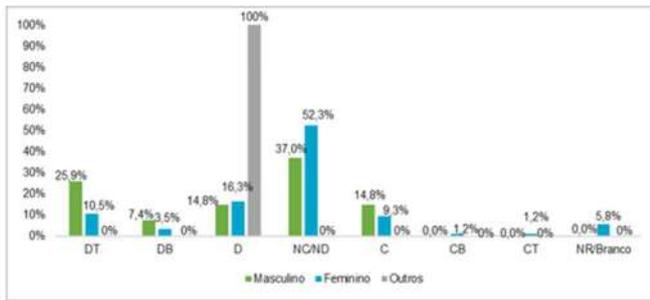
Homens que agem como mulheres deveriam ter vergonha de si próprios



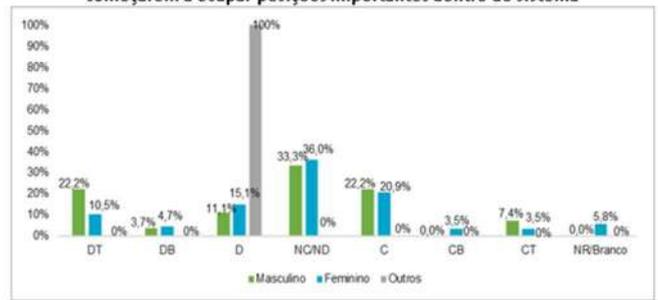
Muitas lésbicas e gays ainda perdem oportunidades de emprego e promoções devido à sua orientação sexual



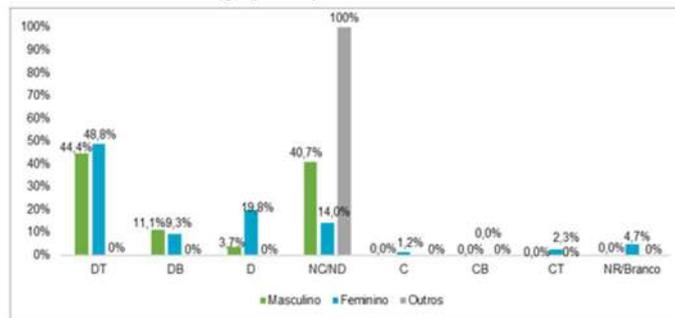
Acredito que a maioria das pessoas é na sua essência bissexual



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



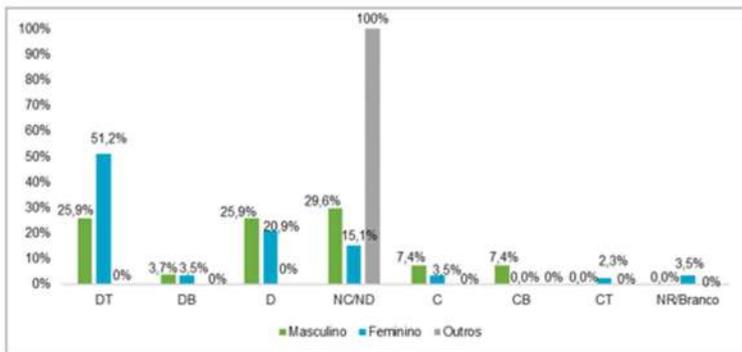
Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado



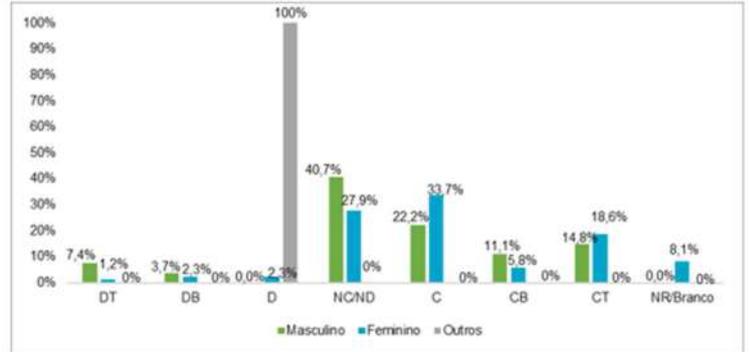
DT– Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 21. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

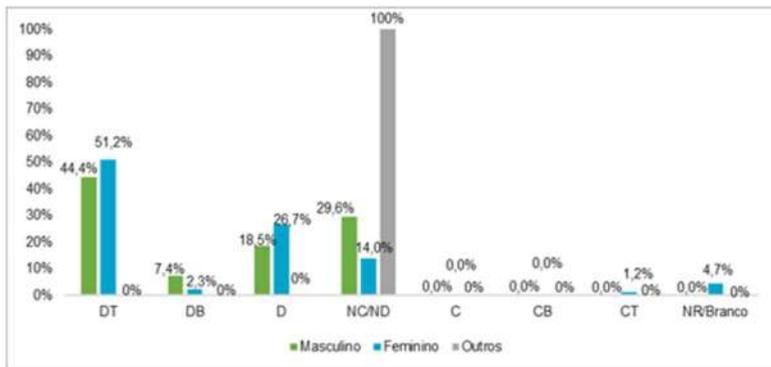
A ideia de casamento entre pessoas do mesmo sexo parece-me ridícula



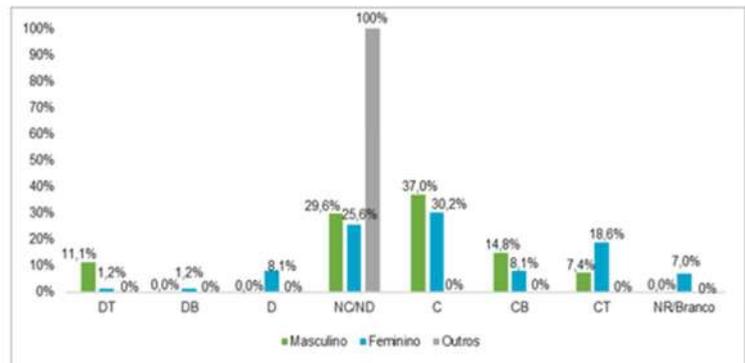
Se o meu filho me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o a explorar esse aspeto de si mesmo



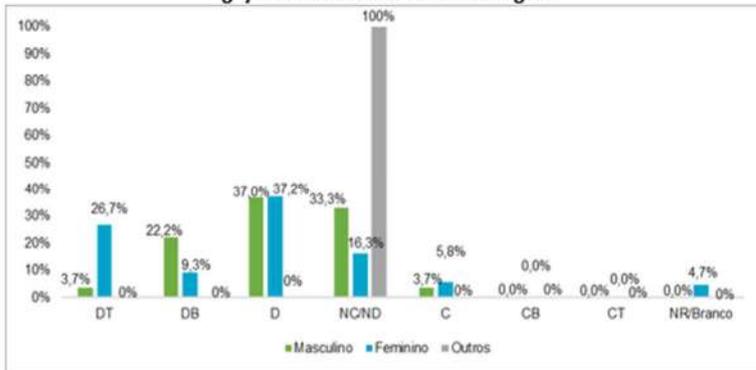
Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado



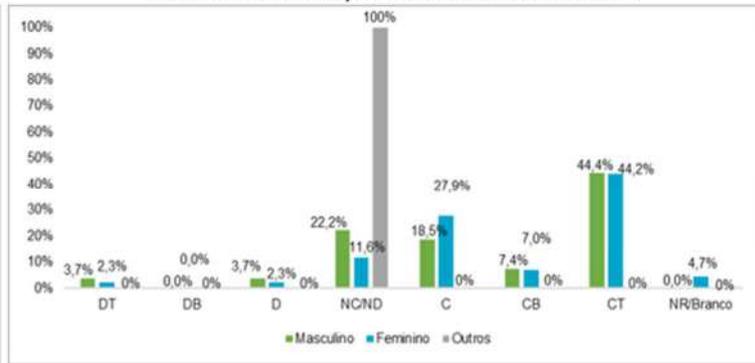
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis de gays e lésbicas melhoram de forma geral toda a sociedade



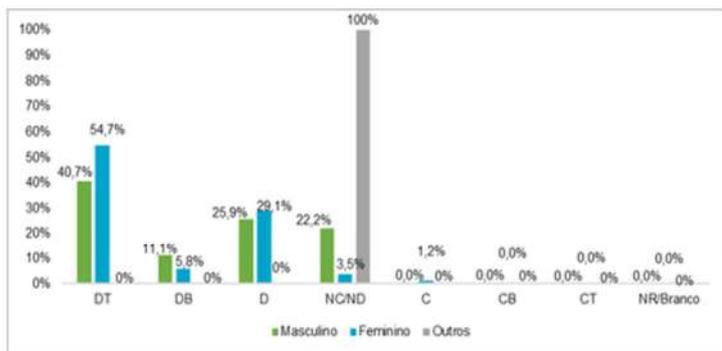
De forma geral, as pessoas na nossa sociedade tratam gays e heterossexuais de forma igual



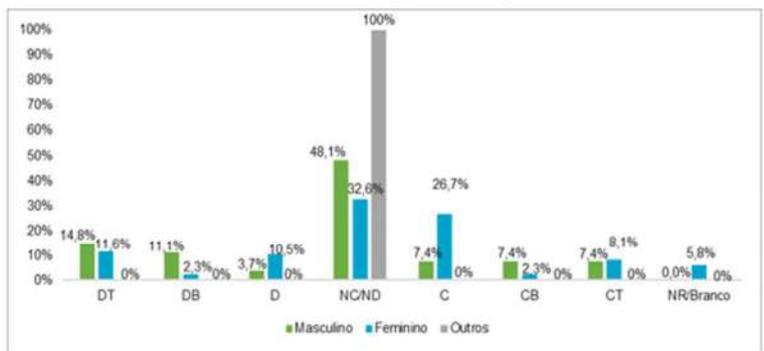
Se duas pessoas realmente se amam não deve importar se são homem e mulher, dois homens ou duas mulheres



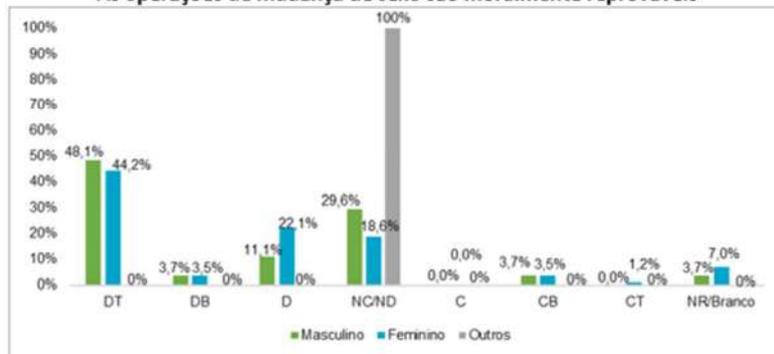
Mulheres que agem como homens deveriam ter vergonha de si próprias



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



As operações de mudança de sexo são moralmente reprováveis



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

Figura 22. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade

8. CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

No âmbito do diagnóstico do município de Ourém, importa caracterizar a dimensão externa, através do envolvimento das organizações do terceiro setor, por meio do preenchimento de um questionário online.

8.1. COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Relativamente aos vários cargos ocupados pelas/os trabalhadoras/es das entidades, nota-se, de acordo com a **Tabela 124**, que é mais frequente as mulheres ocuparem a maioria dos cargos, sendo visível o número de Trabalhadoras não Qualificadas, onde existe uma maior discrepância. Encontra-se um maior equilíbrio entre homens e mulheres nos Membros da Mesa da Assembleia Geral, nos Quadros Superiores e Estagiárias/os, Praticantes e Aprendizias/es.

Quadros da Entidade	Masculino	Feminino	Varição
Presidentes de Direção	24	29	5
Membros da Direção	42	64	22
Presidentes de Mesa da Assembleia Geral	9	16	7
Membros da Mesa da Assembleia Geral	10	10	0
Quadros Superiores	9	11	2
Quadros Médios	8	18	10
Trabalhadoras/es Qualificadas/os	32	65	33
Trabalhadoras/es não qualificadas/os	12	83	71
Estagiárias/os, Praticantes e Aprendizias/es	8	8	0

Tabela 124. Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor

8.2. POLÍTICAS DE IGUALDADE NAS ORGANIZAÇÕES

As políticas de igualdade nas organizações locais também foram aferidas através de um questionário online, para o qual se obteve um total de 127 respostas.

Na **Figura 23** encontram-se as respostas às questões referentes às missões e estratégias das organizações locais no que respeita à temática. As respostas encontram-se muito divididas mas

podemos salientar que mais de 50% referem ter estratégias até ao nível hierárquico mais elevado, que a temática está assente na comunicação interna (linguagem inclusiva e não sexista) e que a entidade tem uma política anti assédio sexual, anti violência de género ou equivalente e uma política interna para a igualdade e não discriminação. No entanto, 28,3% das organizações mencionam que não existe nenhum plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens.

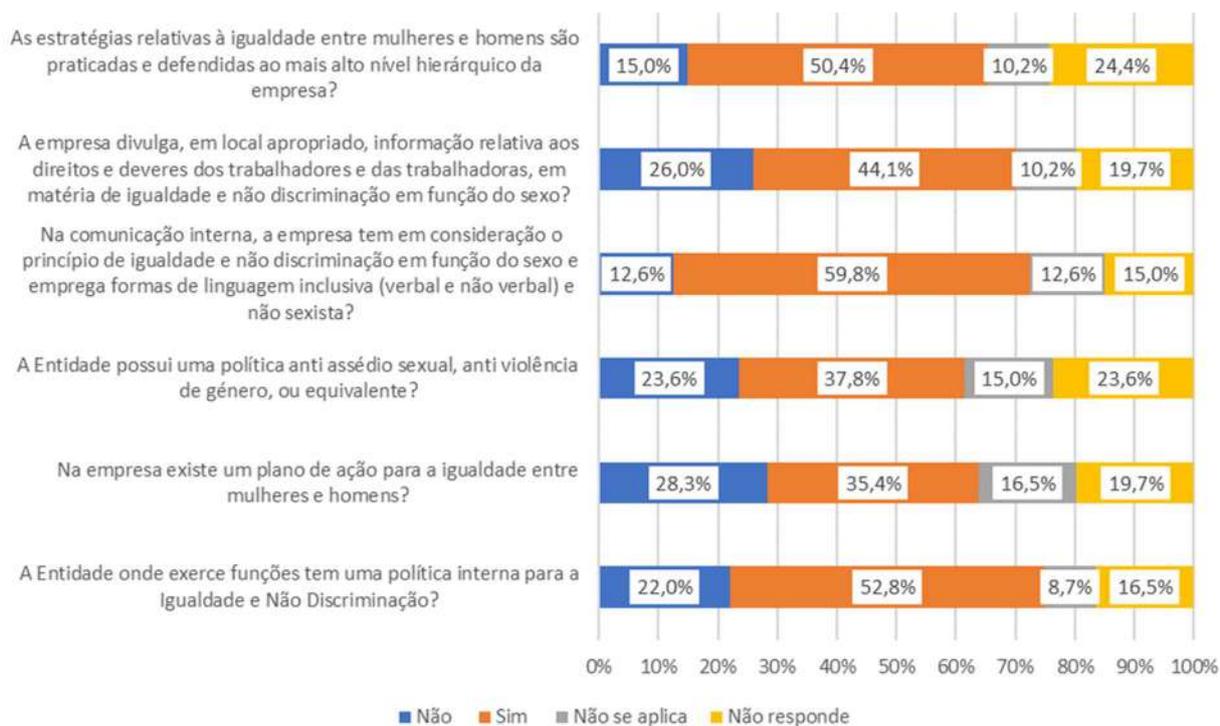


Figura 23. Políticas de missão e estratégia das organizações locais

No âmbito do recrutamento e seleção, verifica-se que o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo está presente nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção. 66,9% das organizações indicam que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção têm presente o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo. Nas restantes questões, menos de 50% das entidades responde afirmativamente (**Figura 24**).

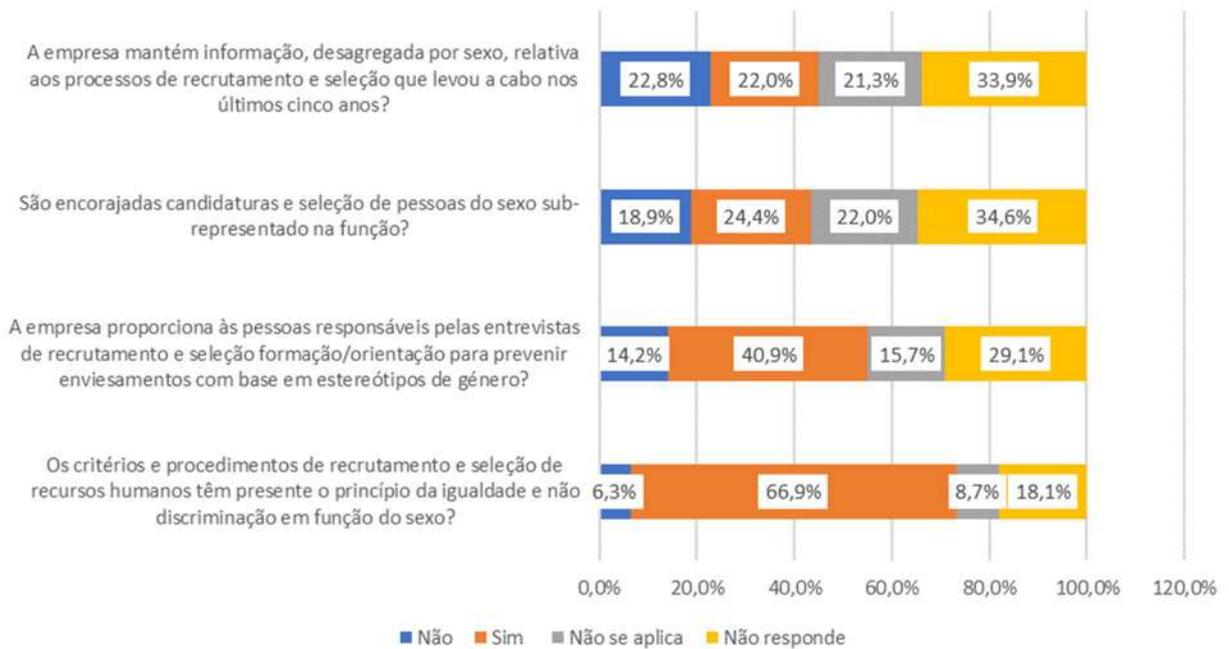


Figura 24. Recrutamento e Seleção das organizações locais

Conforme os dados da **Figura 25**, verifica-se que, no que respeita à componente de aprendizagem e formação, a maioria das organizações refere que a sua entidade tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (80.3%). Também referem que a sua entidade integra na sua formação alguns módulos sobre a temática da igualdade de género (32.3%).

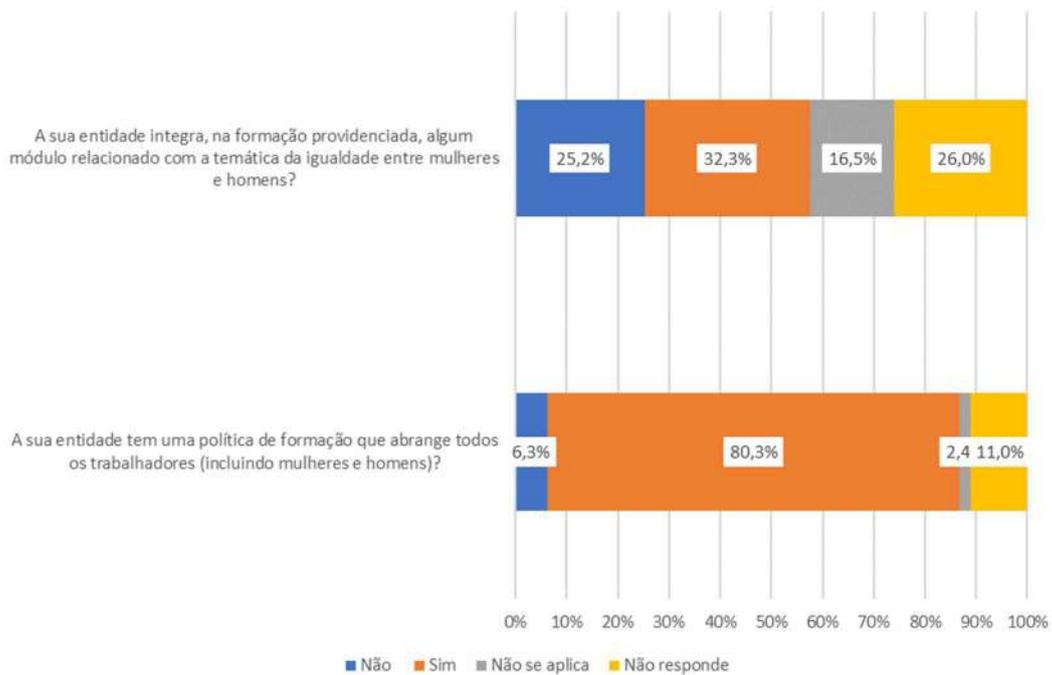
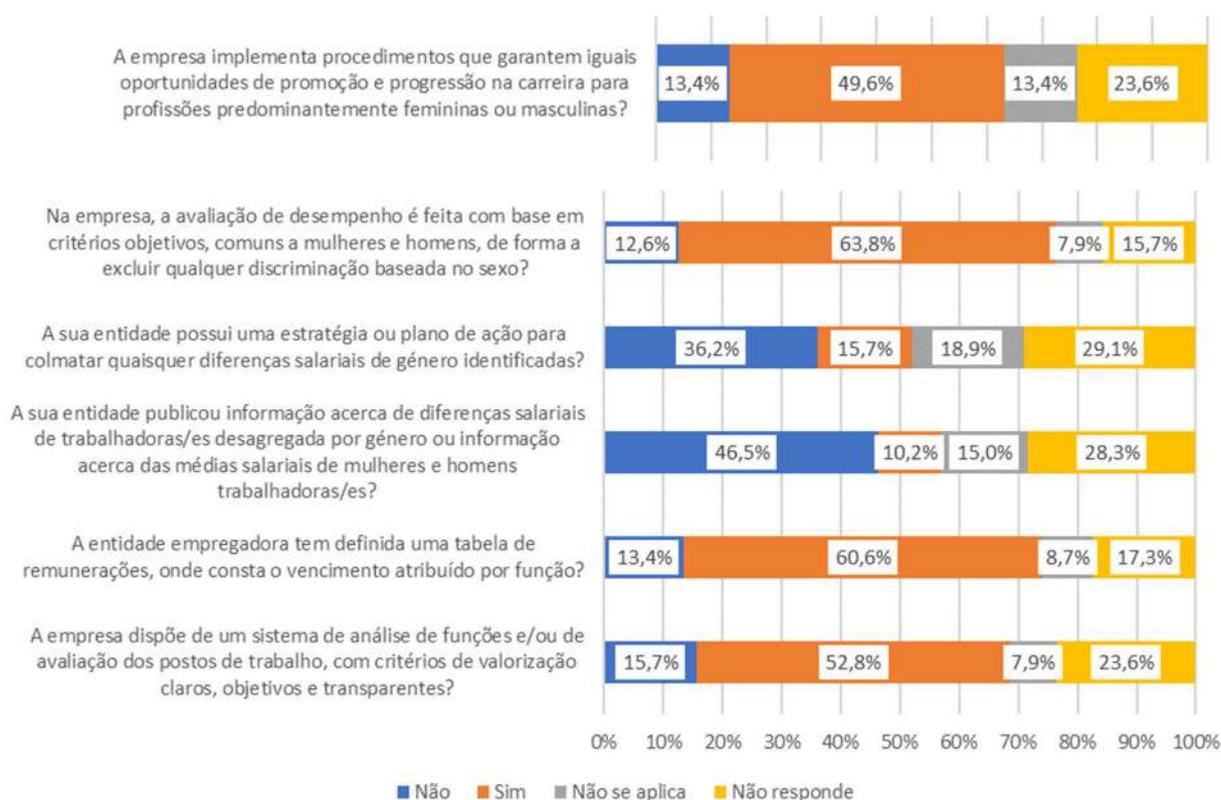


Figura 25. Aprendizagem e formação nas organizações locais

No que concerne às questões relacionadas com a análise de funções e remunerações, assinala-se



que a maioria das empresas implementa as políticas apresentadas na **Figura 26**. No entanto, verifica-se que uma grande parte ainda não tem um plano de ação nem publica informação sobre as diferenças salariais.

Figura 26. Análise de funções e remunerações nas organizações locais

No que se refere às carreiras, a maioria das organizações assinala que as entidades têm presente o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo, quando nomeiam uma pessoa para um cargo de chefia ou órgão de decisão. Embora com menor percentagem, também assinalam que têm cuidado com a igualdade nas oportunidades de promoção e progressão de carreira e que se encontram definidos os critérios de mobilidade horizontal e vertical (**Figura 27**).

Figura 27. Desenvolvimento de carreira nas organizações locais

Relativamente à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Figura 28**) denota-se que na maioria existe uma divisão nas respostas. De realçar que mais do 50% das empresas encaram de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e paternidade.

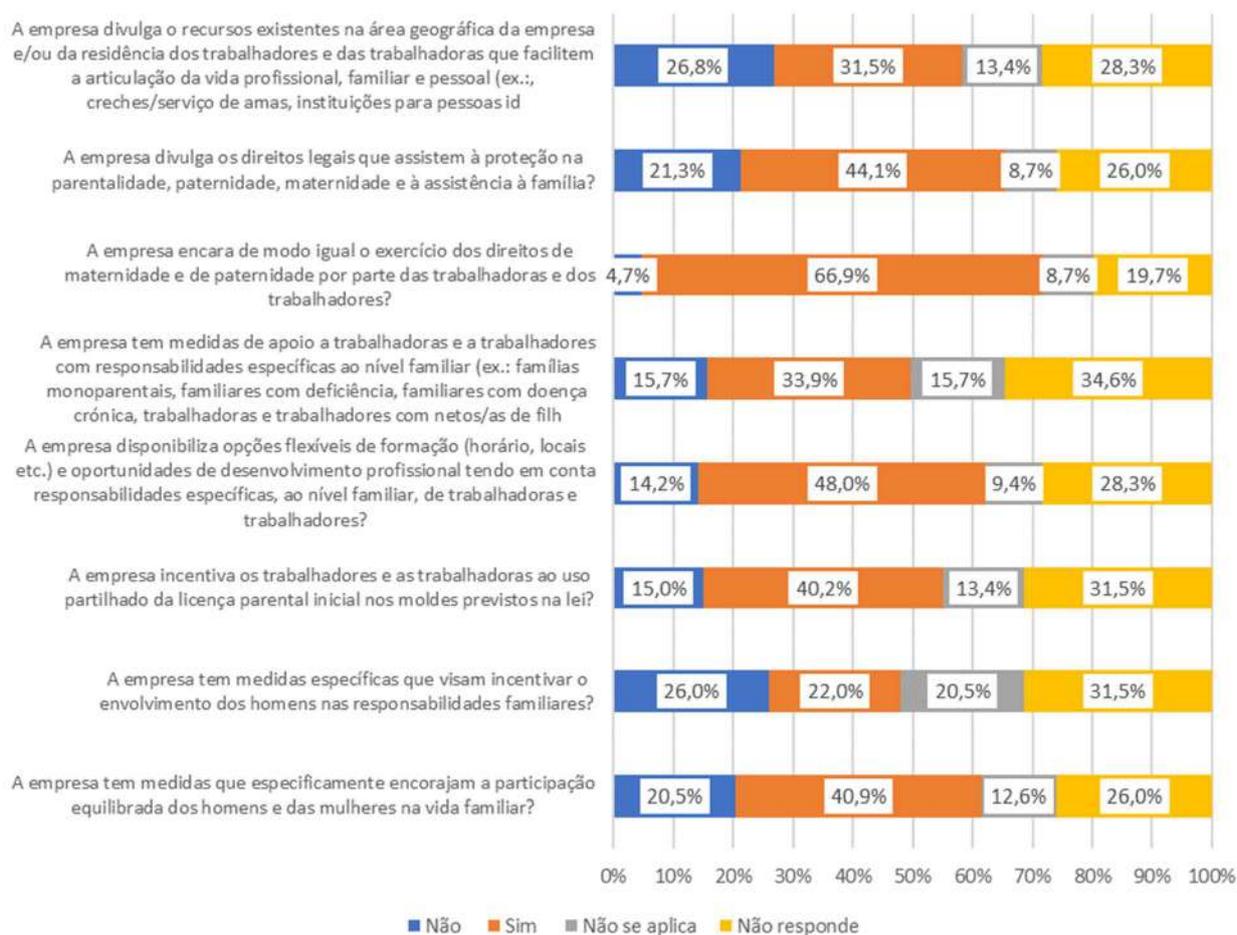


Figura 28. Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, nas organizações locais

Tal como se pode verificar através da **Figura 29**, regra geral não há um cuidado no diálogo social e na participação no que toca a questões de avaliação de desempenho, política de progressão e desenvolvimento de carreiras e participação das/os trabalhadoras/os em temáticas de igualdade e conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, e incentivar o pessoal ao serviço a apresentarem sugestões no domínio da política salarial.

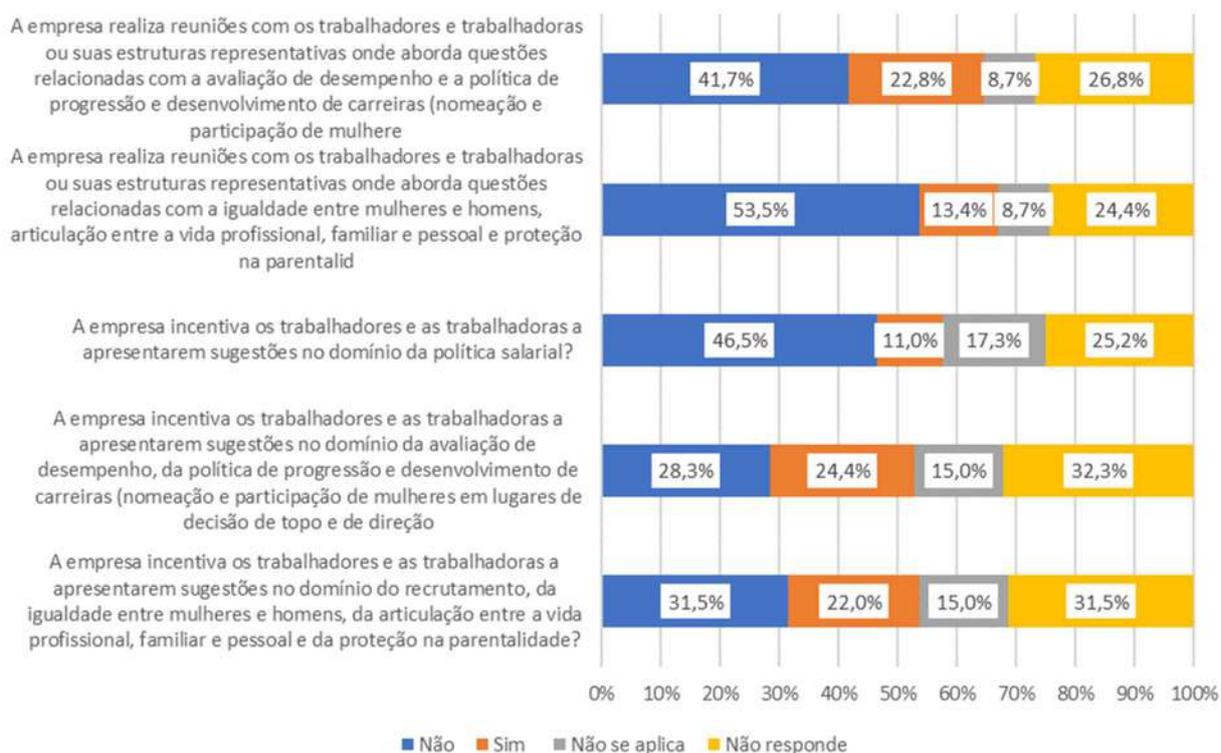


Figura 29. Diálogo Social e Participação nas organizações locais

Quanto aos resultados relativos às questões associadas ao respeito pela dignidade e integridade (Figura 30), verifica-se que, no geral, existe uma divisão nas respostas das organizações, salientando-se que 40,2% das empresas implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das/os trabalhadoras/es.



Figura 30. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA

9. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

No âmbito da igualdade e não discriminação, o município de Ourém assinou um protocolo de cooperação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) a 6 de junho de 2019, de modo a promover, executar, monitorizar e avaliar a implementação de medidas e ações desta temática. Com o objetivo de prevenir e combater a violência doméstica, eliminar os estereótipos e a combater a discriminação, o município assinou - a 15 de outubro de 2020 - um protocolo de cooperação "Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica". De referir ainda que, o município de Ourém aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local, mas não aderiu ao Portugal Concilia (Simplex)". Ao abrigo do protocolo de cooperação com a CIG, o município nomeou as/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade e a Equipa para a Igualdade na Vida Local, que se encontram mencionados na **Tabela 125**.

A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas

a. Existência de Plano Municipal Aprovado	Não
b. Edição do Plano (1º. 2º, etc)	Não
c. Período de vigência do atual Plano	-
d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Sim
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim (Anexo III)
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo I)
g. Data de assinatura (do protocolo)	06/06/2019
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	02/03/2022
i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim (Anexo II)

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	Não
d. A autarquia ganhou menção honrosa	Não
e. Ano(s) em que foi distinguida	Não

C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs

a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	António Castanheira (conselheiro interno) Maria de Fátima Caetano Vieira Lopes (conselheira externa)
b. Contacto	249 540 900
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Sim
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
e. Nome das pessoas envolvidas na equipa	Prof. Micaela Durão - Vereadora do Pelouro de Ação Social e Saúde Prof. José António Martins - Dirigente da Área da Educação Prof. Jorge Santos – Dirigente da Área do Desporto Dr. ^a Bruna Tapada – Representante da ONG/ Especialista em IG
	Membros da Assembleia Municipal de Ourém:
	D. ^a Ângela Marques – Presidente da Junta de Freguesia de Seiça
	Dr. ^a Monica Faria – Deputada da Assembleia Municipal
	Dr. Nuno Dias – Deputado da Assembleia Municipal
	Dr. ^a Dulce Mateus – Presidente da Junta de Freguesia de Espite
f. Contactos	249 540 900
g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	Identificados anteriormente

D) Protocolos e programas	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não

Tabela 125. Ficha de caracterização do município da relação com a CIG

10. POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM INTERNA

O Município de Ourém deve integrar uma perspetiva de igualdade nas políticas e práticas da organização do concelho. Para tal, estas serão analisadas neste capítulo considerando três grandes dimensões: **planeamento estratégico, informação institucional e comunicação institucional**.

Esta análise será baseada na informação fornecida pela autarquia e disponibilizada no *site* oficial da mesma, nomeadamente documentos legislativos, formulários, ações/projetos desenvolvidos ou a desenvolver, notícias, *sites* mencionados, entre outros.

De seguida será apresentada a análise de toda a informação relacionada com: a igualdade entre mulheres e homens; a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica; e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, pelas diferentes dimensões anteriormente mencionadas.

10.1. PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

Os comportamentos e objetivos que caracterizam uma organização são orientados pela missão apresentada que permite a comunidade trabalhadora e envolvente conhecer a sua razão de ser, os valores e os princípios pelos quais se rege.

Esta dimensão visa analisar se a autarquia tem em consideração a igualdade entre mulheres e homens; a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica; e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, no seu desenvolvimento organizacional. É essencial que a preocupação com estas temáticas esteja presente nos documentos estratégicos, nas medidas, metas e verbas definidas.

Analisando a mensagem do Presidente da Câmara Luís Miguel Albuquerque, é referido o objetivo de *“assumir uma postura de compromisso, abertura e transparência, fomentando um relacionamento de maior proximidade e acessibilidade entre os Oureenses e o poder local”* e realça a importância dos canais eletrónicos para a partilha de informação com os Municípios, afirmando que *“Não esquecendo uma faixa da população ainda info-excluída e para a qual se criam*

dispositivos comunicativos com maior acessibilidade”, sendo que o objetivo é “*poder chegar mais perto de todos, sem exceção*” construindo uma “*Ourém + acessível e informada*”.

A visão da autarquia consiste em três pontos essenciais: “*construir uma comunidade municipal baseada no respeito pelas pessoas e pela História dos lugares*”, “*Aspirar à excelência e ao equilíbrio em todas as dimensões da vida social, apostando em desenvolver em cada freguesia as melhores condições para nascer, viver e envelhecer, privilegiando a Paz e a Espiritualidade*”, e “*Apoiar o empreendedorismo e a competitividade e receber os visitantes com a qualidade de uma marca de referência nacional*”. Quanto à missão, o Município pretende desenvolver, de forma sustentável, o território e as pessoas, melhorando a sua qualidade de vida e o bem-estar, valorizando a vida social solidária e apostando no conhecimento através de “*rigor e profissionalismo*”.

Relativamente aos objetivos estratégicos direcionados para a temática deste projeto, recaem em “*aproximar os serviços dos cidadãos*” e num “*desenvolvimento inclusivo*”. Por fim, em relação aos valores da autarquia apresentados consistem na “*transparência e participação cívica*” através da partilha de toda a informação, e a “*racionalidade e equidade*” quanto aos recursos humanos, materiais e financeiros, seguindo as regras de boa gestão “*sustentada em princípios de isenção, igualdade e justiça*”.

10.2. INFORMAÇÃO INSTITUCIONAL

A autarquia elabora diversos documentos onde é essencial que o conceito de igualdade – que abrange diferentes géneros, origens étnicas, deficiências, culturas, entre outras – seja mencionado para que esta seja incluída no planeamento da estratégia do município e assim permitir concretizar a missão e visão do mesmo.

Analisando os documentos e informação disponíveis no *site* do município, tanto para os/as trabalhadores/as como para os/as munícipes, verifica-se que estas temáticas são tidas em consideração apesar de algumas falhas ao nível da linguagem neutra e inclusiva. De seguida são apresentados alguns instrumentos estratégicos municipais que mencionam estas temáticas:

- No Código de Conduta no 6.º artigo é definido o “*Princípio da confiança: Devem todos os agentes públicos, em todas as dimensões, recorrer a critérios de previsibilidade e coerência, contribuindo para a confiança dos cidadãos e para as práticas administrativas assentes em princípios de igualdade e imparcialidade*”, no 7.º artigo relativo ao “*Princípio da igualdade e imparcialidade*” no n.º 1 refere que “*Em qualquer relação, os agentes públicos respeitam o princípio da igualdade, assegurando que situações idênticas são objeto de tratamento igual, e as situações diferentes são objeto de tratamento diferente, nunca discriminando qualquer cidadão segundo o constitucionalmente consagrado*”, e no n.º 2 do mesmo artigo “*Os agentes públicos não podem tomar qualquer ação arbitrária que beneficie ou prejudique o*

cidadão, devendo todas as condutas pautar-se pela imparcialidade, salvo as previstas na lei”;

- No *Relatório de Atividades de 2017*, refere que um dos objetivos Divisão de Educação e Assuntos Sociais (DEAS) era *“acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais para a cidadania e a igualdade de género”*, sendo a *“igualdade de género”* uma das áreas desta divisão. É ressaltado também a *“igualdade no acesso ao ensino”*, a *“Equipa da Igualdade de Género”*, a *“Conselheira Local para a Igual”*, assim como algumas celebrações relacionadas com este tema como o Dia Internacional da Mulher e o Dia Municipal para a Igualdade. Relativamente à violência é mencionado o 2.º Seminário Júnior Contra a Violência e o Núcleo de Apoio à Vítima (NAV);
- Nos Documentos Previsionais de 2020, de 2021/2025, de 2022/2026 são referidos novamente a missão, a visão e os valores, e são mencionados como eixos de intervenção do Plano de Ação a *“Igualdade de Género”*, a *“Rede Municipal de Prevenção e Combate à Violência Doméstica”* e a *“Deficiência”*;
- Nas Grandes Opções do Plano do ano 2020, de 2021/2025, de 2022/2026 são referidas as despesas para o projeto do *“Combate à Violência Doméstica e Promoção da Igualdade de Género”*;
- Nos Documentos Previsionais de 2021/2025 reforça que após a pandemia *“Não será apenas a incidência de casos extremos de pobreza que aumentou pela primeira vez em mais de duas décadas, mas a desigualdade que deve aumentar, particularmente entre géneros e níveis educacionais”*;
- Na Ata n.º 22 de 6 de dezembro de 2021 foram destacadas as notícias relativas ao elevado número de casos de violência doméstica, transcrevendo por exemplo as declarações da Senhora Vereadora Cília Maria de Jesus Seixo que destacou *“as notícias relativamente ao facto de Ourém ser o concelho do Médio Tejo onde se registam simultaneamente mais casos de violência doméstica e o maior número de casos ativos de Covid 19”*, sendo que neste mesmo documento constam ainda outros dados como o facto de 87% destas vítimas serem do sexo feminino;
- Na Ata n.º 01/2019, de 1 de fevereiro, realça que o Decreto-Lei n.º 108/2018, de 29 de novembro atribuiu as competências do domínio de *“prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica aos órgãos municipais e entidades intermunicipais”*;
- No Regulamento da Biblioteca Municipal de Ourém (Edital n.º 380/2018, de 11 de abril) um dos princípios gerais e orientadores indicados na alínea a) no n.º 1 do 6.º artigo é *“Igualdade: a sua atividade é orientada por critérios objetivos, sem fazer distinções assentes em critérios pessoais, pois todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”*;

- Na descrição da Rede Social refere que *“visa à erradicação ou atenuação da pobreza e da exclusão social e à promoção do desenvolvimento social”*;
- Uma das competências do Conselho Local da Ação Social é *“Emitir pareceres sobre a criação de serviços e equipamentos sociais, tendo em vista a cobertura equitativa e adequada no concelho, assim como o impacte das respostas em matéria de igualdade de género, designadamente na conciliação da vida familiar e da vida profissional”*;
- No 20.º artigo do Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho aponta que uma das responsabilidades das Comissões Sociais de Freguesia é *“Sinalizar as situações mais graves de pobreza e exclusão social existentes na freguesia e definir propostas de atuação a partir dos seus recursos, mediante a participação de entidades representadas ou não na CSF”*, e no 10.º artigo é referido o princípio da igualdade de género em que *“No quadro da rede social, o planeamento e a intervenção integram a dimensão de género quer nas medidas e ações quer na avaliação do impacte”*;
- Um dos principais objetivos do Conselho Local de Ação Social de Ourém (CLASO) mencionado no 3.º artigo é *“Integrar os objetivos da promoção da igualdade de género, constantes no Plano Nacional para a Igualdade (PNI), demais planos nacionais específicos/setoriais e nos instrumentos de planeamento”*, sendo que um dos princípios do CLASO é a igualdade de género;
- O Diagnóstico Social de Ourém de 2011 é constituído por capítulos com diversas problemáticas como a Deficiência, Pobreza e Exclusão, e Violência e Crime com conceitos, estatísticas e respostas sociais, análises SWOT que indicam forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, mas também prioridades de intervenção;
- No Plano de Atividades da Rede Social de 2018 são assinaladas diversas atividades relacionadas com as temáticas deste projeto como o “Dia Municipal para a Igualdade de Género”, o “Dia Internacional do Idoso”, o “Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra as Mulheres”, o “Dia Europeu sobre a Proteção de Crianças Contra a Exploração Sexual e o Abuso Sexual”, entre outros;
- Uma das situações em que a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens tem legitimidade de intervenção é quando a criança ou jovem sofre de maus-tratos físicos ou psíquicos ou é vítima de abusos sexuais;
- No Regulamento do Banco de Voluntariado Municipal de Ourém (Edital n.º 35/2012), no n.º 1 do 5.º artigo é indicado que *“serão salvaguardadas e respeitadas características como: igualdade de género, diferenças étnicas e pessoas com deficiência, desde que as pessoas possuam aptidões físicas, psíquicas e intelectuais para desenvolver a atividades escolhida”*;

- Na *Revisão da Carta Educativa de Ourém 2020* menciona que a Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, de 14 de outubro) salvaguarda o “*direito à Educação e à Cultura, assim como à igualdade e liberdade de aprender*”, indicando também a necessidade de formação de pessoal docente (2019/20) nas áreas de igualdade de género e escola inclusiva;
- Na Estratégia Local de Habitação do Município de Ourém refere do Decreto-Lei n.º 37/2018 no Anexo 01 no 5.º artigo o conceito de “precariedade” nas condições indignas de habitação no âmbito do Programa 1.º Direito as pessoas sem abrigo, com situações de violência doméstica, agregados que integram pessoas com deficiência, arrendatários com idade superior a 65 anos, entre outros. Também no mesmo documento, no Anexo 02, na alínea b) do 3.º artigo realça o “Princípio do planeamento estratégico local, em função do qual as soluções habitacionais a promover ao abrigo do 1.º Direito devem estar alinhadas com as estratégias municipais e supramunicipais de política local de habitação, no quadro das opções definidas pelos Municípios para o desenvolvimento dos seus territórios, em especial ao nível da ocupação do solo, da requalificação e da modernização do parque imobiliário urbano, da coesão socioterritorial e económica, da igualdade e não discriminação e da sustentabilidade os espaços urbanos”, e ainda no mesmo documento é mencionado o investimento na área social num “conjunto de apoios às famílias, dos quais se destaca o apoio às vítimas de violência doméstica e o apoio à natalidade e infância”;
- No documento do “Levantamento das Necessidades” do Espaço M são identificadas as razões para a necessidade de dar continuidade às temáticas abordadas pela Estrutura de Apoio e Atendimento à Vítima do Município de Ourém como o número de casos de violência doméstica.

No *síte* do Município é feito ainda referência a estratégias e legislação nacionais que abordam a temática da igualdade:

- No Código dos Contratos Públicos, Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, nos princípios artigo 1.º - A, no n.º 1 indica que “*Na formação e na execução dos contratos públicos devem ser respeitados os princípios gerais decorrentes da Constituição, dos Tratados da União Europeia e do Código do Procedimento Administrativo, em especial os princípios...da igualdade de tratamento e da não-discriminação.*”, no n.º 2 “*As entidades adjudicantes devem assegurar, na formação e na execução dos contratos públicos, que os operadores económicos respeitam as normas aplicáveis em vigor em matéria social, laboral, ambiental, de igualdade de género e de prevenção e combate à corrupção, decorrentes do direito internacional, europeu, nacional ou regional.*”. No n.º 6 do artigo 42º na alínea a) “*A aplicação de medidas de promoção da igualdade de género e da igualdade salarial no trabalho*”, na alínea b) “*O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho.*”, na alínea c) “*A conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de todos os trabalhadores*”

afetos à execução do contrato.”, na alínea d) “*A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.*”, no n.º 1 do artigo 55.º na alínea f) “*Tenham sido objeto de aplicação de sanção acessória de proibição de participação em procedimentos de contratação pública previstos em legislação especial, nomeadamente nos regimes contraordenacionais em matéria laboral, de concorrência e igualdade e não discriminação, bem como da sanção prevista no artigo 460.º, durante o período fixado na decisão condenatória.*”;

- Na Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, na alínea q) do 33.º artigo, subsecção I, secção III, capítulo III indica que é da competência da Câmara Municipal “*Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais de igualdade*”, na alínea v) do mesmo artigo “*Participar na prestação de serviços e prestar apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade, em parceria com as entidades competentes da administração central e com instituições particulares de solidariedade social, nas condições constantes de regulamento municipal*”, no artigo 121.º da secção I, capítulo II “*A negociação, celebração, execução e cessação dos contratos obedece aos seguintes princípios: a) Igualdade; b) Não discriminação...*”, na alínea i) do artigo 110.º no capítulo IV refere “*princípios da publicidade, da concorrência e da não discriminação em matéria de recrutamento de pessoal e ao regime jurídico aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas*”;
- No n.º 1 do artigo 6.º da Lei n.º 58/2007, de 4 de setembro que Aprova o Programa Nacional da Política de Ordenamento do Território, refere que “*Os planos regionais de ordenamento do território são instrumentos estratégicos de desenvolvimento territorial fundamentais para se concretizar ao nível regional, em coerência com o quadro de referência e as orientações do PNPO, a valorização integrada das diversidades do território nacional e o reforço da coesão nacional, corrigindo as assimetrias regionais e assegurando a igualdade de oportunidades dos cidadãos*”;
- Na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual para um futuro mais sustentável de Portugal, apoiando-se em três Planos de Ação nas temáticas de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens; de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica; e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- Na Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de ordenamento do território e de urbanismo (Lei n.º 31/2014, de 30 de maio), no título I, capítulo I, alínea c) do artigo 2.º refere “*Reforçar a coesão nacional, organizando o território de modo a conter a expansão urbana e a edificação dispersa, corrigindo as assimetrias regionais, nomeadamente dos territórios de baixa densidade, assegurando a igualdade de oportunidades dos cidadãos no acesso às*

infraestruturas, equipamentos, serviços e funções urbanas, em especial aos equipamentos e serviços que promovam o apoio à família, à terceira idade e à inclusão social”; e na alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º indica o “Aceder, em condições de igualdade, a espaços coletivos e de uso público, designadamente equipamentos, espaços verdes e outros espaços de utilização coletiva”.

10.3. COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

As palavras permitem a partilha do conhecimento e dos valores, podendo assim determinar desigualdades e discriminações. Desta forma, é essencial perceber quais são os procedimentos da autarquia nos conteúdos comunicacionais transmitidos para os/as trabalhadores/as e para os/as munícipes.

Analisando alguns documentos disponíveis para consulta, verifica-se um cuidado na escrita, com o uso de linguagem neutra e/ou inclusiva, em termos de género. Por exemplo, na Revisão do Regulamento de Apoio à Natalidade e à Infância (Edital n.º 130/2019), em diversas páginas do *site* oficial da autarquia como na descrição do plenário da Estrutura dos Conselhos Locais de Ação Social, no Clube de Voluntariado Jovem, nas condições gerais de atribuição e candidatura de apoio à natalidade e infância, no Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM), ou na ficha de sinalização de perigo da CPCJ. De realçar ainda que as imagens utilizadas fazem alusão à inclusão e não são discriminatórias.

A Geminação do município de Ourém cria relações com Altötting, Czestochowa, Le Plessis-Trévisé, Monapo, São Filipe e Pitesti com o propósito de respeitar e partilhar os valores da personalidade das suas gentes, e de enriquecer o intercâmbio cultural, educativo, informativo, turístico, técnico, social e económico.

No *site* da autarquia, encontram-se inúmeras ações/projetos que revelam o empenho do Município na partilha correta dos temas relacionados com a igualdade de género, a violência contra as mulheres, e a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. De seguida são inumeradas algumas destas ações:

- Lançamento do programa “Ourém está ativo” que consiste numa oferta de diversas atividades desportivas para todas as faixas etárias;
- Sarau de Poesia e Música “Canto a Liberdade” no Auditório dos Paços do Concelho;
- Banco de Ajudas Técnicas de Ourém (BATO) onde são fornecidas ajudas técnicas para pessoas em situação de dependência e/ou dificuldades de mobilidade;
- Clube de Voluntariado Jovem que se realiza nas interrupções letivas: resume-se à prática de ações de cariz social permitindo que os jovens fomentem o respeito pela diferença e promovam o convívio intergeracional;

- Centro de Competências e Aconselhamento para Jovens que apoia os/as jovens até aos 25 anos em situações de vida fragilizada aconselhando-os/as sobre a empregabilidade, a participação social e comunitária, o abandono escolar precoce, desocupação e desemprego, e percursos de vida desajustados ou desintegrados da sociedade;
- Plano Sénior de Ourém com ações que promovem a aproximação dos serviços aos/às cidadãos/ãs, e um desenvolvimento sustentável e inclusivo que valorize o património cultural, histórico e ambiental;
- O “Espaço M” que consiste numa Estrutura de Atendimento à Vítima de Violência Doméstica e de Género;
- Cartão Social do Bombeiro Voluntário destinado aos bombeiros voluntários: apoia atividades de natureza social, cultural, educativa, desportiva e recreativa, disponibilizando isenções parciais ou totais quanto aos impostos ou tributos próprios, tendo em conta o princípio da igualdade;
- Plataforma “SOS Vizinho” de cariz social; tem o objetivo de “fazer chegar bens essenciais e de primeira necessidade a grupos de risco” com recurso a voluntários/as;
- Plataforma “Registo Municipal do Associativismo” referente ao “Movimento Associativo Ourense” que é composto por inúmeras associações e coletividades, disponível para todas as gerações com o intuito de promover a participação cívica e consequentemente a integração social;
- Programa “Regressar”: apoia o regresso dos/as emigrantes e lusodescendentes para “fazer face às necessidades de mão-de-obra que hoje se fazem sentir em alguns setores da economia portuguesa e aprofundar a sua relação com a comunidade de origem valorizando o potencial das suas qualificações, dos seus percursos e da ligação que os lusodescendentes mantem com Portugal”;
- Celebração do “Dia Municipal para a Igualdade no Município de Ourém” que tem vindo a abordar diversos temas ao longo dos anos como os Direitos das Mulheres, a Violência Doméstica, a Igualdade Salarial, o Combate à Pobreza, o Acolhimento de Migrantes, a Inclusão de Pessoas com Deficiência e Incapacidade, a Igualdade de Oportunidades, entre outros;
- Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação que visa o desenvolvimento de políticas de promoção da igualdade entre homens e mulheres e de combate à violência doméstica em diversas áreas “como o emprego e a educação, violência doméstica e discriminações múltiplas em razão da etnia, género, idade ou orientação sexual”;
- Celebração do “Dia Internacional das Mulheres e Raparigas na Ciência” com um debate para promover e reforçar a importância do acesso e participação das mulheres e raparigas

em áreas como a Ciência, a Formação e Investigação Científica, Tecnológica, Engenharia e Matemática;

- Tertúlia “Intervenção na Violência – Fragilidades e Potencialidades” desenvolvida pela Estrutura de Atendimento à Vítima de Violência Doméstica de Ourém – Espaço M – consistiu na “partilha e articulação de conhecimento, entre técnicos e profissionais que intervêm na violência doméstica a nível local e pretendia contribuir, também, para uma reflexão acerca das potencialidades e fragilidades da intervenção direta, com vista a uma mais célere e eficaz resposta”;
- Apresentação do livro “Ary, o Passarinho da Liberdade” que consiste numa “reflexão sobre as desigualdades sociais que nos rodeiam e sobre a importância e o valor da liberdade”;
- Campanha de angariação de fundos “Dê Troco a Quem Precisa” em que os/as portugueses/as são convidados/as a doar o troco das suas compras realizadas nas farmácias para ser aplicado no acesso a medicamentos, produtos e serviços de saúde a pessoas carenciadas e mais fragilizadas resultante da pandemia;
- Integração da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica que permitirá “criar e potenciar uma rede local de parcerias, com o intuito de combater o flagelo da violência doméstica e de género, nomeadamente na melhoria da resposta de prevenção, proteção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica”;
- Integração da Rede Global de Cidades de Aprendizagem da UNESCO que para além de “fornecer oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos na comunidade”, também irá promover a “inclusão dos migrantes e refugiados e das pessoas com deficiência” e a igualdade de género;
- O Presidente da Câmara de Ourém participou na Tournée Solidária 2020 da Associação Salvador que tinham como missão “o apoio a pessoas com deficiência motora, promovendo a inclusão social, melhorando a sua qualidade de vida, potenciando os seus talentos e sensibilizando para a igualdade de oportunidades”;
- Conferência sobre “Violência Doméstica – Reflexões Teóricas e Implicações Práticas” com o intuito de “sensibilizar e disseminar informação sobre a problemática violência doméstica, bem como explicitar procedimentos práticos a profissionais das diversas áreas que atuam no terreno”;
- Adesão à Rede Solidária do Medicamento que visa o “acesso ao medicamento por qualquer cidadão que se encontre em situação de carência económica que o impossibilite de adquirir os medicamentos prescritos por receita médica”;
- Em abril (mês da Prevenção dos Maus-Tratos na Infância) de 2020 a CPCJ lançou a campanha “Serei o que me deres...que seja amor” com o intuito de “sensibilizar o país para

a necessidade de cuidar e proteger os mais novos, apoiando a CPCJ, num esforço coletivo para combater práticas violentas, sejam maus-tratos físicos ou psicológicos”;

- Exposição de pintura de Jorge Rodrigues em que os principais temas abordados nas suas obras são: noite/natureza, impacto do ser humano na natureza, ou temas fraturantes como a violência doméstica, o amor ou a partilha;
- Workshop “Violência Doméstica: Identificar e Conhecer o Fenómeno” direcionado à comunidade educativa;
- Campanha “Conselhos para Vítimas” nas Redes Sociais durante o primeiro confinamento de 2020 destinado a potenciais vítimas de violência doméstica;
- Campanha de prevenção nas Redes Sociais mensal designada “Eu sobrevivi” para potenciais vítimas de violência doméstica;
- Na celebração da Semana da Igualdade, Dia Municipal da Igualdade 2020, e Inclusão de Pessoas com Deficiência e Incapacidade desenvolveu-se a ação “Olhares” para “evidenciar a perspetiva das pessoas com deficiência e incapacidade relativamente às dificuldades que ainda sentem no seu dia a dia”, a ação “10 anos de igualdade” com posts que descreveram as metas alcançadas entre 2010 e 2020 em relação aos vários domínios da igualdade e cidadania, e foram partilhas mensagens com a comunidade sobre estas temáticas;
- “Link” é o serviço de Transporte a Pedido (TAP) que pretende responder aos problemas de mobilidade contribuindo para a inclusão social e facilitando as deslocações por motivos de saúde, para acesso ao comércio e serviços, fins turísticos de lazer, entre outras;
- Protocolo de Cooperação entre a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) e a ANMP (Associação Nacional de Municípios Portugueses) que consiste numa cooperação institucional para fortalecer o “empoderamento das vítimas” encontrando soluções para responder às necessidades de habitação e autonomização, sendo que o município já possui um apartamento de emergência para o efeito.

O Município de Ourém definiu os/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade, um membro homem e outro mulher, que têm como função “assegurar a consultoria na definição das medidas com vista à integração de uma perspetiva de género nas decisões e ações a implementar pela organização, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações concertadas nesta matéria”.



Figura 31. Atividades Desportivas



Figura 32. “Ourém Está Vivo”



Figura 33. Atividades Desportivas

11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

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

Como se pode observar pela Tabela 126, o órgão Câmara é composto por 8 trabalhadoras/es, 4 do sexo masculino (50%) e 4 do sexo feminino (50%). Quanto à composição do órgão Assembleia Municipal, as desigualdades são mais evidentes, com uma predominância do número de homens (24) face ao número de mulheres (10). Em termos relativos, constata-se que as mulheres representam apenas 29.4% dos elementos que compõem a Assembleia Municipal.

Indicador	Total	Masculino		Feminino	
	N	n	%	n	%
Composição do órgão Câmara	8	4	50	4	50
Composição do órgão Assembleia Municipal	34	24	70.6	10	29.4

Tabela 126. Composição do órgão Câmara e Assembleia Municipal

Através da análise da **Tabela 127**, pode constatar-se que o sexo masculino se destaca nos chefes de divisão municipal (Dir. Intermédia de 2.º grau) e nos cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior.

Indicador	Total	Masculino	Feminino
Diretoras/es Municipais (Dir. Superior de 1º grau)	0	0	0
Diretoras/es de Departamento Municipal (Dir. intermédia de 1º grau).	0	0	0
Chefes de Divisão Municipal (Dir. Intermédia de 2º grau).	13	9	4
Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior	4	3	1

Tabela 127. Composição dos cargos dirigentes da Câmara

Analisando a distribuição dos/as trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal (**Tabela 128**), realça-se que, das 19 divisões/ departamentos, em 12 predomina o sexo feminino, em 6, o sexo masculino, e em 1, o mesmo número de elementos de cada sexo (Serviço de Atividades Municipais e Protocolo).

As maiores discrepâncias observam-se nas seguintes divisões:

- Gabinete de Apoio à Assembleia Municipal, Gabinete de Apoio à Presidência – Apoio Administrativo e Gabinete de Apoio à Vereação: apenas têm trabalhadoras do sexo feminino;
- Divisão de Obras Municipais e Serviços Urbanos: apenas têm trabalhadores do sexo masculino (71 pessoas).
- Divisão de Educação e Vida Saudável: emprega 196 mulheres e apenas 17 homens.

No total, a Câmara Municipal emprega 179 homens e 326 mulheres.

Unidade orgânica / subunidade orgânica	Masculino	Feminino
Gabinete de Apoio à Assembleia Municipal (GAAM)	0	2
Gabinete de Apoio à Presidência - Apoio Administrativo (GAP-AA)	0	1
Serviço Municipal de Proteção Civil -SMPC	1	4
Gabinete de Salubridade Animal e Saúde Pública - GSASP	1	0
Gabinete de Imagem e Comunicação	3	2
Serviço de Atividades Municipais e Protocolo	2	2
Gabinete Técnico Florestal	1	2
Gabinete de Apoio à Vereação	0	4
Divisão de Gestão Financeira	9	16
Divisão de Recursos Humanos e Informática	9	5
Divisão de Obras Municipais e Serviços Urbanos	71	0
Divisão de Urbanismo e Território	8	13
Divisão de Ação Cultural	8	19
Divisão de Educação e Vida Saudável	17	196
Divisão de Apoio a Fundos Comunitários, Projetos e Expediente	15	31
Divisão de Empreendedorismo e Turismo	2	4
Divisão de Fiscalização e Contencioso	12	7
Divisão de Ambiente e Sustentabilidade	12	14
Divisão de Projetos Técnicos	8	4
TOTAL	179	326

Tabela 128. Trabalhadores/as por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal

A Tabela 129 apresenta o ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Ourém, verificando-se que, como expectável, a remuneração aumenta com o grau do cargo. Excetua-se, no caso do sexo feminino, o ganho médio das assistentes técnicas que é inferior ao das assistentes operacionais, em 73€. As discrepâncias dos valores auferidos por sexo, também são bem vincadas:

- Os Técnicos Superiores do sexo masculino recebem mais 191€ do que os do sexo feminino;
- Tanto as Assistentes Técnicas como as Assistentes Operacionais recebem mais do que os homens no mesmo cargo (+32€ e +192€, respetivamente).

Categoria/cargo	Ganho médio mensal		
	Masculino	Feminino	Varição
Dirigentes	2 645.28	2 645.28	0
Técnicos Superiores	1 296.00	1 105.00	-191.00
Assistentes Técnicos	784.00	816.00	32.00
Assistentes Operacionais	697.00	889.00	192.00
Polícia municipal (agentes)	-	-	-
Outras categorias (AEC's; AAAF)	-	-	-

Tabela 129. Ganho médio mensal (€) dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, nas diversas categorias

Não existe informação sobre o número de trabalhadoras/es sem contrato de trabalho em funções públicas, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (**Tabela 130**).

	Masculino		Feminino	
	n	%	n	%
Trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas	0	0	0	0

Tabela 130. Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)

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.

Relativamente às políticas de missão e estratégia (Tabela 131), o município não tem um plano de ação para a igualdade de género; na comunicação interna, não tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação nem emprega formas de linguagem inclusiva; e não divulga informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género.

Política	Sim	Não
A autarquia tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?	✓	
Na autarquia existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?		✓
A autarquia possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	Não se aplica	
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

Tabela 131. Políticas de missão e estratégia

No que concerne ao recrutamento e seleção (Tabela 132), a autarquia indica que as políticas mencionadas não se aplicam.

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?	Não se aplica	
São encorajadas candidaturas e seleção de mulheres para trabalhos maioritariamente atribuídos aos homens e vice-versa?	Não se aplica	

Fonte: inquérito, 2022

Tabela 132. Recrutamento e seleção

Quanto às políticas de formação (Tabela 133), o município cumpre todas as políticas.

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

Tabela 133. Políticas de formação

Na análise de funções e remunerações (Tabela 134), existe um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes e a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos e comuns para excluir discriminação baseada no género.

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

Tabela 134. Análise de funções e remunerações

No desenvolvimento de carreira (Tabela 135), a autarquia implementa todas as políticas.

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

Tabela 135. Desenvolvimento de carreira

Relativamente à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (Tabela 136), a autarquia não tem medidas que encorajam a participação equilibrada, independentemente do género, na vida familiar, nem que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares; não tem medidas de apoio a trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar; e não divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e assistência à família.

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?	Não se aplica	
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

Tabela 136. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

No diálogo social e participação (Tabela 137), o município não 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.

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

Tabela 137. Diálogo social e participação

Por fim, no respeito pela dignidade e integridade das pessoas (Tabela 138), a autarquia não tem procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do género, de assédio sexual e/ou moral, *bullying*, *stalking* ou outras formas de violência de género no local de trabalho.

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

Tabela 138. 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 (Tabela 135).

A Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo promoveu vários cursos de (in)formação destinados a agentes de formação, profissionais de educação, profissionais de saúde e agentes sociais nas áreas da violência doméstica e igualdade de género, com data de início em 24 de outubro de 2017 e data de conclusão a 23 de outubro de 2018.

Formação	Público-alvo
Curso 1, Ação 2 – Formação de profissionais na área da violência em igualdade de género	Agentes de formação
Curso 2, Ações 1, 3, 4, 5 e 6 - Formação de profissionais na área da violência doméstica	Agentes sociais e profissionais de saúde
Curso 3, Ações 5 e 6 – Formação de públicos estratégicos para obtenção de especialização em igualdade de género	Agentes sociais e profissionais de saúde
Curso 4, Ação 2 – Formação de públicos estratégicos para obtenção de especialização em igualdade de género	Profissionais de educação (pessoal não docente)

Formação	Público-alvo
Curso 7, Ações 1, 2, 4, 5 e 7 – Género, igualdade e cidadania	Profissionais de educação (pessoal docente)

Tabela 139. Ações de formação promovidas pela CIM-MT

Nas ações supramencionadas, o público assistente foi composto por 93% de mulheres e 7% de homens, com maior representatividade nas faixas etárias dos 40 aos 49 anos e dos 50 aos 59 anos.

A Câmara Municipal de Ourém realizou as seguintes ações de sensibilização/respostas sociais:

- A Conferência “Violência Doméstica, Reflexões teóricas e implicações Práticas”, destinada a profissionais da área social/psicologia;
 - Workshop "Violência Doméstica - identificar e conhecer o fenómeno", destinadas a docentes e técnicas/os de apoio à vítima do Médio Tejo;
 - Tertúlia “Intervenção na Violência – Fragilidades e Potencialidades” desenvolvida pela Estrutura de Atendimento à Vítima de Violência Doméstica de Ourém – Espaço M – consistiu na “partilha e articulação de conhecimento, entre técnicos e profissionais que intervêm na violência doméstica a nível local”.
- ✓ Para a população em geral:
- Divulgação de campanha de sensibilização sobre violência doméstica em contexto de pandemia "Conselhos para Vítimas";
 - "Conselhos para vizinhos" – durante o primeiro confinamento de 2020, destinado a potenciais vítimas de violência doméstica;
 - Campanha de prevenção nas Redes Sociais mensal designada “Eu sobrevivi” para potenciais vítimas de violência doméstica;
 - "O silêncio mata! Não à violência contra as mulheres";
 - Comemorações do Dia Municipal para a Igualdade no Município de Ourém/Mensagem à Comunidade.

Não foram realizadas 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.

14. LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Neste capítulo apresenta-se a síntese dos 38 indicadores de partida do município de Ourém.

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara	4	4	0
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	24	10	-14
3	Diretoras/es Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	0	0	0
4	Diretoras/es de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	0	0	0
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	9	4	-5
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	3	1	-2
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	179	326	147
	❖ Gabinete de Apoio à Assembleia Municipal (GAAM)	0	2	2
	❖ Gabinete de Apoio à Presidência - Apoio Administrativo (GAP-AA)	0	1	1
	❖ Serviço Municipal de Proteção Civil -SMPC	1	4	3
	❖ Gabinete de Salubridade Animal e Saúde Pública – GSASP	1	0	-1
	❖ Gabinete de Imagem e Comunicação	3	2	-1
	❖ Serviço de Atividades Municipais e Protocolo	2	2	0
	❖ Gabinete Técnico Florestal	1	2	1
	❖ Gabinete de Apoio à Vereação	0	4	4
	❖ Divisão de Gestão Financeira	9	16	7

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	❖ Divisão de Recursos Humanos e Informática	9	5	-4
	❖ Divisão de Obras Municipais e Serviços Urbanos	71	0	-71
	❖ Divisão de Urbanismo e Território	8	13	5
	❖ Divisão de Ação Cultural	8	19	11
	❖ Divisão de Educação e Vida Saudável	17	196	179
	❖ Divisão de Apoio a Fundos Comunitários, Projetos e Expediente	15	31	16
	❖ Divisão de Empreendedorismo e Turismo	2	4	2
	❖ Divisão de Fiscalização e Contencioso	12	7	-5
	❖ Divisão de Ambiente e Sustentabilidade	12	14	2
	❖ Divisão de Projetos Técnicos	8	4	-4
8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2 645,28€	2 645,28€	0€
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	1 296€	1 105€	-191€
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	784€	816€	32€
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	697€	889€	192€
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	0	0	0
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).	0	0	0
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	0	0	0

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	24	29	5
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	42	64	22
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	9	16	7
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	10	10	0
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	14	20	6
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	69.13%	30.87%	-38.26%
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	1147,6€	907,9€	-239,7€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	223	292	69
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	53	56	3
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	53	147	94
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	11	33	22
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	120	230	110
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	212	357	145

N.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	48.37%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública	92.28%
24	Taxa de cobertura de centros de dia	6.36%

N.º	Indicador	Valor
25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	5.74%
26	Taxa de cobertura de lares	15.75%
27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	14 promovidos pela CIM-MT (93% mulheres e 7% homens)
29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	7
30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	1
31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	0
36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	0

Tabela 140. Síntese dos indicadores de partida

15. NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

A realização do diagnóstico ao território de Ourém, possibilitou identificar várias **necessidades do município**, entre as quais:

- Baixo índice sintético de fecundidade, o que inviabiliza a renovação de gerações;
- Envelhecimento populacional e conseqüente aumento do índice de dependência de idosas/os;

- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Menor número de mulheres empregadoras/empreendedoras;
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorcimento, maioritariamente, do sexo masculino;
- Peso das prestações sociais no município;
- Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica;
- Elevada percentagem de homens agressores;
- Utilização de linguagem inclusiva;
- Educação da população em geral e comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação;
- Fraco envolvimento das organizações locais no diagnóstico da igualdade de género e não discriminação.

Destaque ainda para a necessidade de se atualizarem alguns indicadores demográficos com os dados dos censos de 2021, quando disponíveis, que possibilitem retirar conclusões mais aproximadas da realidade atual. Por outro lado, importa fomentar a participação das organizações locais nas atividades de promoção da igualdade e não discriminação. Por fim, realça-se a importância de se elaborar um manual de linguagem inclusiva, a disponibilizar no sítio da Câmara Municipal de Ourém.

Neste sentido, assinalam-se como **áreas de intervenção prioritárias**:

Igualdade de género no domínio do poder político e da governança	Gestão de pessoas e conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar	Cidadania e envolvimento das organizações locais e da sociedade
Participação igualitária no mercado de trabalho, atividade profissional e nos rendimentos	Violência de género, violência doméstica e outras formas criminalidade	Coesão e inclusão social
Combate à discriminação e violência em razão da OIEC, etnia, idade, religião, deficiência, entre outras	Linguagem inclusiva	Educação e formação livres de estereótipos de género

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

16. ANEXOS

ANEXO I – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO

Homologo



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE OURÉM



sn

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

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 n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O **MUNICÍPIO DE OURÉM**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 501280740, com sede na Praça D. Maria II n.º 1, 2490-499, em Ourém, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Luís Miguel Marques Grossinho Coutinho Albuquerque, doravante designado por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
 - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;

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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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



CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *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 a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

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




- ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeadou 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 quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.
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.

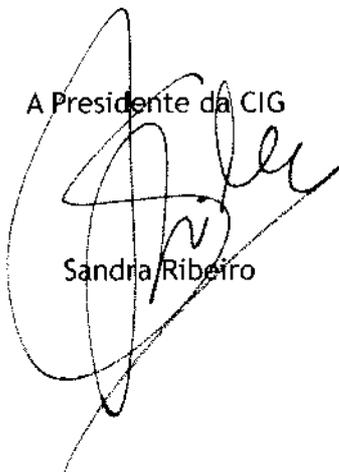
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

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.

Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG



Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal de Ourém



Luís Miguel Marques Grossinho
Coutinho Albuquerque

[Handwritten initials]



Homologo

Rosa Monteiro

Rosa Monteiro



Protocolo de Cooperação

Entre

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

E

Associação Nacional de Municípios Portugueses

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

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

Considerando que:

Handwritten signature and initials



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

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



Entre:

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

E

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

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

Cláusula Primeira Objetivo

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

Cláusula Segunda Obrigações das partes

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

Handwritten signature and initials



- c) Elaborar uma ferramenta para ser utilizada *online* pela segunda outorgante para efeitos de monitorização, semestral, da execução do presente protocolo;
 - d) Disponibilizar a informação necessária à segunda outorgante para a concretização do objetivo do presente protocolo, designadamente no que se refere à Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, sem prejuízo da salvaguarda da reserva ou confidencialidade que a mesma envolva.
2. Constituem obrigações da ANMP, neste âmbito, as seguintes:
- a) Publicitar, por todos os meios ao seu dispor, o conteúdo do presente protocolo e as soluções resultantes do mesmo junto dos seus associados, por forma a constituir uma bolsa de municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional;
 - b) Sensibilizar os seus associados para a necessidade de dar resposta habitacional a vítimas de violência doméstica que se encontrem em acompanhamento nas respostas de acolhimento de emergência e nas casas de abrigo;
 - c) Promover, junto dos seus associados, uma cultura de oferta de habitação acessível às populações em situação de vulnerabilidade e com necessidades específicas de intervenção, nomeadamente vítimas de violência doméstica.

Cláusula Terceira Compromissos dos municípios

1. Os municípios já aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem envolver-se ativamente na implementação de uma política pública de habitação, com expressão local e com respostas diferenciadas e articuladas com a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, designadamente:
 - a) Incluir as vítimas de violência doméstica sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e casas de abrigo nas suas prioridades de atribuição de fogos de habitação social e ou da disponibilização de outros fogos que detenham no seu património, para arrendamento a baixo custo;
 - b) Na impossibilidade de estabelecer o previsto na alínea anterior, prestar apoio às vítimas de violência doméstica, através dos seus serviços de ação social e no âmbito das suas competências, na procura de habitação no mercado de arrendamento.
2. Os municípios já aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem designar um/a interlocutor/a dentro do respetivo município, preferencialmente que coincida com o/a Conselheiro/a Municipal para a Igualdade, para tratamento de



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

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

Cláusula Quarta

Monitorização da execução do protocolo

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

Cláusula Quinta

Encargos

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

Cláusula Sexta

Revisão



Durante o período de vigência poderão ser introduzidas alterações ao presente protocolo, por acordo entre as partes, as quais serão formalizadas por aditamento.

Cláusula Sétima Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução do objetivo do presente protocolo.

Cláusula Oitava Regime transitório

1. O presente protocolo substitui o protocolo de colaboração estabelecido a 29 de agosto de 2012, entre a ANMP e os então membros do Governo responsáveis pelos assuntos parlamentares e igualdade, e administração local e reforma administrativa.
2. Para todos os efeitos, presume-se que os municípios já aderentes ao protocolo assinado a 29 de agosto de 2012, referido no nº 1 da presente cláusula, mantêm a sua adesão ao novo protocolo, salvo manifestação expressa em contrário.

Cláusula Nona Assinatura e entrada em vigor

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

A Primeira Outorgante

Protocolo de Cooperação entre a CIG e a ANMP

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

FICHA DE ADESÃO

Concelho

Distrito

Responsável pelo acompanhamento do protocolo

Nome	
Função	

Conselheira/o para a Igualdade

Sim

Não

Contactos	Telefone	
	e-mail	

Assinatura do/a Presidente do Município

Data de assinatura



A Segunda Outorgante

Coimbra, 5 de fevereiro de 2019

1.532.001/2020

Protocolo de Cooperação entre a CiG e a ANMP

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

FICHA DE ADESÃO

Concelho Camê

Distrito SANDRÉM

Responsável pelo acompanhamento do protocolo	
Nome	<u>JOSE ANTONIO COSTA MARTINS</u>
Função	<u>CHEFE DE DIVISÃO</u>

Conselheira/o para a Igualdade Sim Não

Contactos	Telefone
	<u>918794491</u>
	e-mail
	<u>Jose.antonio.costa@cm-cam.com.pt</u>

Assinatura do/a Presidente do Município

Cardeiro Sussalino

Data de assinatura 24/9/2020

Imprimir Formulário

Submeter por E-mail



A Segunda Outorgante

Coimbra, 5 de fevereiro de 2019

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

Cécilia Nunes



Cécilia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

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

Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

(Abrantes, Alcanena, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Mação, Ourém, Sardoal, Sertão, Tomar, Torres Novas, Vila de Rei, Vila Nova da Barquinha)

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

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

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

Célia Nunes



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

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

No âmbito dos projetos Maria I e II - Estratégia Integrada de Intervenção na área da Violência Doméstica e de Género no Médio Tejo -, projetos financiados pelo POISE, está a ser desenvolvido e implementado o presente Protocolo com vista à existência de uma resposta intermunicipal e integrada para a problemática da violência doméstica e de género na região do Médio Tejo.

Assim, entre:

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

Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, Entidade Coordenadora, adiante designada CIM-MT, sita no Convento de São Francisco, Av. General Bernardo Faria, 2300-535, em Tomar, neste ato representado pela Presidente do Conselho Intermunicipal, Anabela Gaspar de Freitas, como segunda outorgante;

Município de Abrantes, sito na Praça Raimundo Soares, 2200-366, em Abrantes, neste ato representado pela Vereadora da Câmara Municipal, Vereadora, Celeste Maria Ferreira Riachos Simão, como terceira outorgante;

Município de Alcanena, sito na Praça 8 de Maio, 2380-037, em Alcanena, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Fernanda Maria Pereira Asseiceira, como quarta outorgante;

Município de Constância, sito na Estrada Nacional 3, n.º 13, 2250-028, em Constância, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Sérgio Miguel Santos P. de Oliveira, como quinto outorgante;

Município do Entroncamento, sito no Largo José Duarte Coelho, 2330-078, em Entroncamento, neste ato representado pela Vice-Presidente da Câmara Municipal, Ilda Maria Pinto Rodrigues Joaquim, como sexta outorgante;



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Município de Ferreira do Zêzere, sito na Praça Dias Ferreira, 38, 2240-341, em Ferreira do Zêzere, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Jacinto Manuel Lopes Crista Flores, como sétimo outorgante;

Município de Mação, sito na Rua Pe. António Pereira de Figueiredo, 6120-750, em Mação, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Vasco António Mendonça S. Estrela, como oitavo outorgante;

Município de Ourém, sito na Praça D^a Maria II, 1, 2490-499, em Ourém, neste ato representado pela Vereadora da Câmara Municipal, Maria Isabel Tavares Cardoso Justa Sousa Costa, como nono outorgante;

Município de Sardoal, sito na Praça da República, 2230-222, em Sardoal, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, António Miguel Cabedal Borges, como décimo outorgante;

Município da Sertã, sito no Largo do Município, N^o 14, 6100-738, em Sertã, neste ato representado pelo Diretor do Departamento Financeiro da Câmara Municipal, Paulo Jorge Farinha Luís, como décimo-primeiro outorgante;

Município de Tomar, sito na Praça da República, 2300-550, em Tomar, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Anabela Gaspar de Freitas, como décima-segunda outorgante;

Município de Torres Novas, sito na Rua General António César de Vasconcelos Correia, 2350-421, em Torres Novas, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Pedro Paulo Ramos Ferreira, como décimo-terceiro outorgante;

Município de Vila de Rei, sito na Praça Família Mattos e Silva Neves, 6110-174, em Vila de Rei, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Ricardo Jorge Martins Aires, como décimo-quarto outorgante;

Lisboa, em 08/07/2021



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Município de Vila Nova da Barquinha, sito na Praça da República, 2260-411, em Vila Nova da Barquinha, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Fernando Manuel dos Santos Freire, como décimo-quinto outorgante;

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, adiante designada por CIG, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º andar, 1050-093, em Lisboa, neste ato representada pela Presidente, Sandra Isabel Faria Ribeiro, como décima-sexta outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social de Santarém do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Santarém do ISS, I.P., com sede no Largo do Milagre, 49/51 - Apartado 28, 2000-069, em Santarém, neste ato representado pelo Diretor, Renato António Vieira Calado Possante Bento, como décimo-sétimo outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social de Castelo Branco do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Castelo Branco do ISS, I.P., com sede na Rua da Carapalha, n.º 2 - A, 6000-164, em Castelo Branco, neste ato representado pelo Diretor, Nuno Miguel Correia Teixeira Maia, como décimo-oitavo outorgante;

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., adiante designado por IEFP, I.P., instituto público de regime especial nos termos da sua Lei Orgânica, vertida no Decreto-lei n.º 143/2012, de 11 de julho, com sede na Rua de Xabregas, n.º 52, 1949-003, em Lisboa, neste ato representado pela Subdelegada Regional de Lisboa e Vale do Tejo do IEFP, I.P., Sandra Maria do Carmo Dias, nos termos da designação vertida no Despacho n.º 9798/2020, de 3 de setembro de 2020, publicado no Diário da República, II.ª série, n.º 198, de 12 de outubro, e com poderes para o ato, como décima-nona outorgante;

Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares - Direção de Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo, adiante designada DGESTE - DSR de LVT, com sede na Praça de Alvalade, 12, 1749-070, em Lisboa, neste ato representada pelo Delegado Regional, Francisco José Oliveira Neves, como vigésimo outorgante;



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Direção-Geral da Administração Escolar, adiante designada DGAE, com sede na Av. 24 de Julho, 142, 1399-024, em Lisboa, neste ato representada pela Diretora Geral, Susana Maria Godinho Barreira Castanheira Lopes, como vigésima-primeira outorgante;

Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo I.P., adiante designada de ARS de LVT, com sede na Avenida dos Estados Unidos da América, n.º 75 - 77, 1749-096 em Lisboa, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Diretivo, Dr. Luís Pisco, como vigésimo-segundo outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Santarém, com sede no Palácio da Justiça, Campo Sá da Bandeira, em Santarém, neste ato representada pelo Magistrado do Ministério Público Coordenador da Procuradoria da República na Comarca de Santarém, José Manuel dos Santos Barquinha Branco, como vigésimo-terceiro outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Castelo Branco, com sede no Palácio da Justiça, Alameda da Liberdade, em Castelo Branco, neste ato representada pela Magistrada do Ministério Público Coordenadora da Procuradoria da República na Comarca de Castelo Branco, Lígia Maria Reis de Morais e Costa Matos Salbany, como vigésima-quarta outorgante;

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

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

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Abrantes, adiante designada CPCJ de Abrantes, sita na Rua Grande, n.º 12, 2200-418, em Abrantes, neste ato representada pela Presidente, Margarida Gomes, como vigésima-sétima outorgante;



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Alcanena, adiante designada CPCJ de Alcanena, sita na Rua da Cova, n.º 6, 2380-051, em Alcanena, neste ato representada pela Presidente, Maria João Antunes Gomez, como vigésima-oitava outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Constância, adiante designada CPCJ de Constância, sita na Rua da Escola n.º 1 2250-021 em Constância, neste ato representada pela Presidente, Maria João Ferreira, como vigésima-nona outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens do Entroncamento, adiante designada CPCJ do Entroncamento, sita na Rua da Junta de Freguesia, n.º 42, 1º Esq., 2330-114, em Entroncamento, neste ato representada pela Presidente, Maria Fernanda Pires Fialho Marques Alves, como trigésima outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Ferreira do Zêzere, adiante designada CPCJ de Ferreira do Zêzere, sita na Praça Dias Ferreira, nº 38, 2240-341, em Ferreira do Zêzere, neste ato representada pelo Presidente, Hélio Duarte da Silva Ferreira Antunes, como trigésimo-primeiro outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mação, adiante designada CPCJ de Mação, sita na Rua 25 de Outubro, 6120-752, em Mação, neste ato representada pela Presidente, Célia Pires, como trigésima-segundo outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Ourém, adiante designada CPCJ de Ourém, sita na Praça D. Maria II, nº1, 2490 - 499, em Ourém, neste ato representada pela Presidente, Otília Freire Simões, como trigésima-terceira outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Sardoal, adiante designada CPCJ de Sardoal, sita na Praça da República, 2230-222, em Sardoal, neste ato representada pelo Presidente, António Miguel Cabedal Borges, como trigésimo-quarto outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Sertã, adiante designada CPCJ da Sertã, sita no Largo do Município, 6100-738, em Sertã, neste ato representada pela Presidente, Ilda Bicacro, como trigésima-quinta outorgante;



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Tomar, adiante designada CPCJ de Tomar, sita na Avenida Marquês de Tomar, Edifício Escavação, R/C 2300-586, em Tomar, neste ato representada pela Presidente, Rita Carapau, como trigésima-sexta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Torres Novas, adiante designada CPCJ de Torres Novas, sita no Avenida Dr. João Martins de Azevedo, Edifício B - Convento do Carmo, Piso 1, 2350-748, em Torres Novas, neste ato representada pela Presidente, Elvira Maria Machado da Cruz Sequeira, como trigésima-sétima outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vila de Rei, adiante designada CPCJ de Vila de Rei, sita na Praça Matos Silva Neves 6110-174, em Vila de Rei, neste ato representada pela Presidente, Isabel Mendes, como trigésima-oitava outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vila Nova da Barquinha, adiante designada CPCJ de Vila Nova da Barquinha, sita no Largo 1.º Dezembro, 2260-403, em Vila Nova da Barquinha, neste ato representada pela Presidente, Marina Honório, como trigésima-nona outorgante;

Guarda Nacional Republicana - Comando Territorial de Santarém, sita no Largo do Carmo, 2000-108, em Santarém, neste ato representada pelo Comandante do Comando Territorial de Santarém, Tenente-Coronel Gonçalo Nuno Silva Gonçalves de Carvalho, mediante delegação de competência do General Comandante-Geral, como quadragésimo outorgante;

Guarda Nacional Republicana - Comando Territorial de Castelo Branco, sita na Avenida Cidade de Zhuhai, 6000-077, em Castelo Branco, em Santarém, neste ato representada pelo Comandante do Comando Territorial de Castelo Branco, Coronel Albino Fernando Quaresma Tavares, mediante delegação de competência do General Comandante-Geral, como quadragésimo-primeiro outorgante;

Polícia de Segurança Pública - Comando Distrital de Santarém, sita na Avenida do Brasil, nº 1, 2005-136 em Santarém, neste ato representada pelo Comandante do Comando Distrital de Santarém, Superintendente João Manuel Alves Amado, mediante



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

delegação de competência do Diretor Nacional, como quadragésimo-segundo outorgante;

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

Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento, sita na Rua Fonte Nova, nº1, R/C, 6000-119, em Castelo Branco, neste ato representada pelo Presidente, Arnaldo Brás, como quadragésimo-quarto;

Associação igualdade.pt, sita na Travessa Alto do Moinho, nº1, 2565-697, em Ramalhal, neste ato representada pela Secretária da Mesa da Assembleia Geral, Bruna Tapada, com poderes delegados para o ato, como quadragésima-quinta;

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

Cláusula 1.ª

Objeto

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

Cláusula 2.ª

Objetivos

O presente protocolo tem como objetivos:



Célia Nunes

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

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

Cláusula 3.ª

Âmbito geográfico

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

- a) Abrantes



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

- b) Alcanena
- c) Constância
- d) Entroncamento
- e) Ferreira do Zêzere
- f) Mação
- g) Ourém
- h) Sardoal
- i) Sertã
- j) Tomar
- k) Torres Novas
- l) Vila de Rei
- m) Vila Nova da Barquinha.

Cláusula 4.ª

Comissão Técnica de Acompanhamento

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



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

- do (s) município (s) outorgante (s), ou da entidade coordenadora do presente protocolo, ou de outra parte outorgante do presente Protocolo, sempre e quando seja exequível, prevista na cláusula 22.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- e) Validar a informação trimestral a apresentar pela entidade coordenadora nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 22.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora];
 - f) Garantir a produção dos documentos de avaliação previstos na cláusula 23.^a [Execução e Avaliação] do presente protocolo;
 - g) A CT reúne a cada 4 meses e sempre que seja necessário, mediante indicação da Entidade Coordenadora, elaborando uma ata de cada reunião.

Cláusula 5.^a

Obrigações comuns das partes outorgantes

As partes outorgantes comprometem-se a:

- a) Executar as medidas e as ações que sejam necessárias para a prossecução dos objetivos do presente protocolo;
- b) Designar pontos focais para integrarem a CT e assegurar o respetivo funcionamento;
- c) Dinamizar o trabalho em rede entre as partes outorgantes, garantindo uma articulação eficaz na resposta local à VMVD;
- d) Estabelecer, entre si, as regras e procedimentos da intervenção tendo em vista o acesso das vítimas de VMVD a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes, no território abrangido pelo presente protocolo;
- e) Colaborar com as Equipas Locais para a Igualdade de cada município e com as/os Conselheiras/os respetivas/os, designadamente na construção dos respetivos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e na disponibilização e recolha de informação estatística, sempre e quando os Municípios outorgantes decidam conceber PMIND;
- f) Prestar a informação necessária à produção dos relatórios pela entidade coordenadora nos termos da cláusula 22.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora), e da CT nos termos da cláusula 23.^a [Execução e Avaliação].



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Cláusula 6.ª

Obrigações dos municípios

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

- a) Assegurar um espaço físico adequado, com os recursos humanos e equipamentos necessários no município, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de VMVD que tem como entidade coordenadora a CIM-MT, nos termos da cláusula 22.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Manter as estrutura de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, sendo que as estruturas de atendimento funcionam durante todo o ano, nos cinco dias úteis da semana, exceto dias feriados, durante 7 horas por dia, devendo as mesmas procurar adequar e flexibilizar o seu horário, de forma a possibilitar às vítimas a efetiva conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- c) Assegurar o encaminhamento rápido de todas as situações de VMVD de que tenham conhecimento para os serviços e entidades competentes
- d) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de violência doméstica e de género no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
- e) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- f) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
- g) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), caso os municípios decidam concebê-



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

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

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

Cláusula 7.ª
Obrigações da CIG

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

- a) Participar na CT;
- b) Proceder à análise e avaliação do Relatório Anual de Execução do Apoio Público produzido pela entidade coordenadora, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 22.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora], em 30 dias e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, que por sua vez dará conhecimento do mesmo aos Municípios outorgantes;
- c) Proceder à análise e avaliação do Relatório Final previsto na alínea d) do n.º 3 da cláusula 22.ª do presente Protocolo e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, em 30 dias;
- d) Prestar apoio técnico à execução do presente protocolo;
- e) Fornecer o material informativo e formativo de apoio e colaborar nas ações de formação previstas no presente protocolo;
- f) Promover, junto das autarquias, a partilha e divulgação de boas práticas e experiências na área da VMVD, nacionais e internacionais.

Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação



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

Cláusula 8.ª

**Obrigações do Centro Distrital de Segurança Social Santarém e Castelo Branco do
ISS, I.P.**

Compete ao Centro Distrital de Santarém e Castelo Branco do ISS, I.P., no âmbito do presente protocolo, designadamente:

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

Cláusula 9.ª

Obrigações do IEFP, I.P.

Compete ao IEFP, I.P, Delegação Regional de Lisboa e Vale do Tejo, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

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



Célia Nunes

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Cláusula 10.^a

Obrigações da DGESTE

Compete à DGESTE - DSR de Lisboa e Vale do Tejo, no âmbito do presente protocolo e tendo em vista a realização de ações conjuntas em matéria de educação, designadamente:

- a) Divulgar e promover, junto dos estabelecimentos escolares, a realização de ações e cursos de formação, projetos, seminários, *workshops* e debates públicos sobre boas práticas na prevenção e combate à VMVD, designadamente violência no namoro e práticas tradicionais nefastas incluindo a mutilação genital feminina, e de promoção das demais áreas da ENIND;
- b) Promover nos estabelecimentos escolares, situados na respetiva circunscrição regional, a disponibilização de um espaço de informação, de apoio e encaminhamento das vítimas de VMVD designadamente de violência no namoro;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas.

Cláusula 11.^a

Obrigações DGAE

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

- a) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade, prestando-lhe informação cabal sobre os seus direitos decorrentes da aplicação do Estatuto de Vítima de Violência Doméstica à situação profissional de docente ou não docente;
- b) Promover a transferência, a seu pedido, caso se verifiquem os pressupostos legais, para outro estabelecimento de ensino, de forma célere e sigilosa.
- c) Divulgar a ENIND e promover ações de formação, informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, com particular atenção aos/às técnicos/as que realizam atendimento a pessoal docente e pessoal não docente na DGAE e nas escolas;



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

- d) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD alvo de procedimentos por parte da DGAE.

Cláusula 12.ª

Obrigações da Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo I.P.

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

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

Cláusula 13.ª

**Obrigações da Procuradoria da República da Comarca de Castelo Branco e
Procuradoria da República da Comarca de Santarém**

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

- a) Participar na implementação do presente protocolo, nas áreas da VMVD e da ENIND, em estreita articulação com os órgãos de polícia criminal locais, as CPCJ e os Gabinetes Médico-Legais e Forenses, bem como outras entidades relacionadas com as temáticas;
- b) Promover e participar em ações de sensibilização, ações ou cursos de formação especializada para magistrados/as, funcionários/as judiciais, equipas multidisciplinares de apoio técnico aos tribunais e outros/as profissionais, desenvolvidas no âmbito do presente protocolo e da ENIND, incluindo as que se realizem no território abrangido pelo presente protocolo;



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

- c) Promover, em colaboração com as demais partes outorgantes, o estabelecimento de procedimentos que facilitem o acesso das vítimas a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes.

Cláusula 14.ª

Obrigações do INMLCF, I.P.

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

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

Cláusula 15.ª

Obrigações da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

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

- Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização, nomeadamente



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

- através do acompanhamento de pessoas arguidas ou condenadas na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade;
- b) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;
 - c) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a jovens agressores/as;
 - d) Promover a aplicação de programas de intervenção com pessoas agressoras em contexto de VMVD, por intermédio de respostas internas ou recorrendo a respostas da comunidade;
 - e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência das pessoas agressoras em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima;
 - f) Promover o encaminhamento das vítimas de VMVD para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica.

Cláusula 16.ª

Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
de Abrantes, Alcanena, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Mação,
Ourém, Sardoal, Sertã, Tomar, Torres novas, Vila de Rei e Vila Nova da Barquinha

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

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

Lisboa, em 08/07/2021

Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação



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

- e) Promover ações e colaborar com as partes outorgantes na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses das crianças e jovens vítimas de VMVD;
- f) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo.

Cláusula 17.ª

Obrigações da Guarda Nacional Republicana

Compete ao Comando Territorial de Santarém e ao Comando Territorial de Castelo Branco, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

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



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Cláusula 18.ª

Obrigações da Polícia de Segurança Pública

Compete ao Comando de Santarém da Polícia de Segurança Pública, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

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

Cláusula 19ª

Obrigações da Ordem dos Advogados

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

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

Lisboa, em 08/07/2021



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

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

Cláusula 20ª

Obrigações da Associação Igualdade.pt

A Associação Igualdade.pt compromete-se a:

- a) Assegurar acompanhamento técnico para o funcionamento das estruturas de atendimento a vítimas de VMVD presentes em cada um dos municípios da entidade coordenadora, a CIM-MT, nos termos da cláusula 22.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Promover uma resposta territorial de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento 7 dias por semana e 24h por dia;
- c) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- d) Participar na CT;

Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação



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

Cláusula 21ª

Obrigações da Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento

A Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento compromete-se a:

- a) Manter em funcionamento, nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro em parceria com a Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica e Violência de Género dos Municípios da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo
- b) Promover uma resposta local de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento 7 dias por semana e 24h por dia, nos municípios da Sertã e Vila de Rei.
- c) Assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;
- d) Propor a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo;
- e) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
- f) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.

Cláusula 22ª

Obrigações da Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo | Entidade Coordenadora

1. Compete à Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, como entidade coordenadora, tendo em vista a execução do presente protocolo, designadamente:
 - a) Manter as estruturas de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro;
 - b) Coordenar a CT, nos termos do n.º 2 da cláusula 4.ª;
 - c) Assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

- d) Propor a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo;
 - e) Garantir o apoio necessário para que os Municípios assegurem de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
 - f) Assegurar o apoio logístico e técnico necessário para a realização das reuniões da CT;
 - g) Coordenar a implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade 2020-2022 e respetivo plano de ação.
2. As estruturas de atendimento referidas na alínea a) do número anterior funcionam, todos os dias úteis, em cada município outorgante.
3. Para efeitos da execução do presente protocolo, à entidade coordenadora compete ainda:
- a) Manter organizado o processo para as atividades desenvolvidas no âmbito deste protocolo com a respetiva documentação e comprovativos de todas as despesas efetuadas e atividades realizadas, acessível para consulta da CT;
 - b) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.
 - c) Apresentar à CIG o Relatório Anual de Execução do Apoio Público, de acordo com o modelo disponibilizado no sítio eletrónico da CIG, previsto no ponto 2.6.2. do Despacho n.º 6835/2018, de 16 de julho, previsto no n.º 1 da cláusula 23.ª;
 - d) Apresentar o Relatório Final previsto no n.º 3 da cláusula 23.ª.

Cláusula 23.ª

Execução e Avaliação

1. A execução do presente protocolo é objeto de acompanhamento pela CT, a qual procede a uma avaliação intercalar após um ano de vigência do mesmo, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 22.ª, a remeter à CIG nos 30 dias subsequentes à data de término do período referido;

Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivo/
Sistemas Informação



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

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

Cláusula 24.ª

Interpretação

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

Cláusula 25.ª

Vigência e Renovação

O presente protocolo tem a duração de dois anos, renovando-se automaticamente por igual período salvo se alguma das partes outorgantes não o pretender, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

Cláusula 26.ª

Resolução

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

Lisboa, em 08/07/2021

Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação



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

Cláusula 27.ª

Outorga

O presente protocolo é assinado no dia 15 de outubro de 2020, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 46 exemplares, de igual valor, a cada uma das partes outorgantes.

Mação, 15 de outubro de 2020

Primeira Outorgante

Rosa Monteiro

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Segunda Outorgante

Anabela Gaspar de Freitas

Presidente do Conselho Intermunicipal

Terceiro Outorgante

Celeste Maria Ferreira Riachos Simão

Vereadora da Câmara Municipal de Abrantes

Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação



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

Quarta Outorgante

Fernanda Maria Pereira Assesseira
Presidente da Câmara Municipal de Alcanena

Quinto Outorgante

Sérgio Miguel Santos Pereira de Oliveira
Presidente da Câmara Municipal de Constância

Sexta Outorgante

Ilda Maria Pinto Rodrigues Joaquim
Vice-Presidente da Câmara Municipal de Entroncamento

Sétimo Outorgante

Jacinto Manuel Lopes Crista Flores
Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Oitavo Outorgante

Vasco António Mendonça Sequeira Estrela
Presidente da Câmara Municipal de Mação

Nona Outorgante

Maria Isabel Tavares Cardoso Justa Sousa Costa
Vereadora da Câmara Municipal de Ourém

Décimo Outorgante

António Miguel Cabedal Borges
Presidente da Câmara Municipal de Sardoal

Décimo-Primeiro Outorgante

Paulo Jorge Farinha Luís
Diretor do Departamento Financeiro da Câmara Municipal de Sertão



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

Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivo
Sistemas Informação

Décima-Segunda Outorgante

Anabela Gaspar de Freitas
Presidente da Câmara Municipal de Tomar

Décimo Terceiro Outorgante

Pedro Paulo Ramos Pereira
Presidente da Câmara Municipal de Torres Novas

Décimo Quarto Outorgante

Ricardo Jorge Martins Aires
Presidente da Câmara Municipal de Vila de Rei

Décimo-Quinto Outorgante

Fernando Manuel dos Santos Freire
Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova da Barquinha

Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação



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

Décima-Sexta Outorgante

Sandra Faria Ribeiro

Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Décimo-Sétimo Outorgante

Renato António Vieira Possante Bento

Diretor do Centro Distrital da Segurança Social de Santarém

Décimo-Oitavo Outorgante

Nuno Miguel Correia Teixeira Maia

Diretor do Centro Distrital da Segurança Social de Castelo Branco

Décima-Nona

Sandra Maria do Carmo Dias

Subdelegada Regional de Lisboa e Vale do Tejo do I.E.F.P., I.P.



Cécilia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Vigésimo Outorgante

Francisco José Oliveira Neves
Delegado Regional da DGESTE - DSR de LVT

Vigésima-Primeira Outorgante

Susana Maria Godinho Barreira Castanheira Lopes
Diretora Geral da DGAE

Vigésimo-Segundo Outorgante

Luís Pisco
Presidente do Conselho Diretivo da ARS de LVT

Vigésimo-Terceiro Outorgante

José Manuel dos Santos Barquinha Branco
Magistrado do Ministério Público Coordenador da Comarca de Santarém



Cécilia Nunes

Cécilia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Vigésima-Quarta Outorgante

Lígia Maria Reis de Moraes e Costa Matos Salbany
Magistrado do Ministério Público Coordenador da Comarca de Castelo Branco

Vigésimo-Quinto Outorgante

Francisco Corte Real
Presidente do INMLCF, I.P.

Vigésimo-Sexto Outorgante

Rómulo Mateus
Diretor Geral da DGRSP

Vigésima-Sétima Outorgante

Margarida Gomes
Presidente da CPCJ de Abrantes



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Vigésima-Oitava Outorgante

Maria Antunes Gomez
Presidente da CPCJ de Alcanena

Vigésima-Nona Outorgante

Maria João Ferreira
Presidente da CPCJ de Constância

Trigésima Outorgante

Maria Fernanda Pires Fialho Marques Alves ~~da Presidência Ferreira~~
Presidente da CPCJ de Entroncamento

Trigésimo-Primeiro Outorgante

Hélio Ferreira Antunes
Presidente da CPCJ de Ferreira do Zêzere



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Trigésima-Segunda Outorgante

Célia Pires
Presidente da CPCJ de Mação

Trigésima-Terceira Outorgante

Otilia Freire Simões
Presidente da CPCJ de Ourém

Trigésimo-Quarto Outorgante

António Cabedal Borges
Presidente da CPCJ de Sardoal

Trigésima-Quinta Outorgante

Ilda Bicacro
Presidente da CPCJ de Sertã



Cécilia Nunes

Cécilia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Trigésima-Sexta Outorgante

Rita Carapau

Rita Carapau
Presidente da CPCJ de Tomar

Trigésima-Sétima Outorgante

Elvira Maria Machado da Cruz Sequeira

Elvira Maria Machado da Cruz Sequeira
Presidente da CPCJ de Torres Novas

Trigésima-Oitava Outorgante

Isabel Mendes

Isabel Mendes
Presidente da CPCJ de Vila de Rei

Trigésima-Nona Outorgante

Marina Honório

Marina Honório
Presidente da CPCJ de Vila Nova da Barquinha



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Quadragésimo Outorgante

Gonçalo Nuno Silva Gonçalves de Carvalho
Comandante do Comando Territorial da GNR de Santarém

Quadragésimo-Primeiro Outorgante

Albino Fernando Quaresma Tavares
Comandante do Comando Territorial da GNR de Castelo Branco

Quadragésimo-Segundo Outorgante

João Manuel Alves Amado
Comandante do Comando Distrital de Santarém da PSP

Quadragésimo-Terceiro Outorgante

Luís Menezes Leitão
Bastonário da Ordem dos Advogados



Cécilia Nunes

Cécilia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Quadragésimo-Quarto Outorgante

Arnaldo Brás

Presidente da Direção da Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento

Quadragésima-Quinta Outorgante

Bruna Tapada

Secretária da Mesa da Assembleia Geral da Associação igualdade.pt

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



REGISTO DOCUMENTAL (Registo de saída)

Registo n.º 81858 / Ano 2022

Data 04 / 10 / 2022

Ex. mo Senhor,
Presidente da Câmara Municipal
Praça D. Maria II, n.º 1
2490 – 499 Ourém

NOSSA REFERÊNCIA

Min.: Dact.:

Unid. Org.:

Nº registo:

Nº processo:

VOSSA REFERÊNCIA

Nº ofício:

Data:

Nº registo:

Nº processo:

Correio normal Correio Azul Correio registado simples Notificação Postal Registado
 Por mão própria Correio registado Correio registado c/ aviso recepção c/ Prova de Recepção (al. B),
n.º 1, art.º 113.º do CPP)

ASSUNTO: CRIAÇÃO DA “EQUIPA PARA IGUALDADE NA VIDA LOCAL” – ELEIÇÃO E NOMEAÇÃO DE 4 MEMBROS DA AMO (03 ELEITOS, 01 PRESIDENTE DE JUNTA FREGUESIA)

Relativamente ao assunto designado, em epígrafe, e em conformidade com o ofício de V.ª Ex.ª n.º **65157** de **09.08.2022**, informo de que a Assembleia Municipal, em sessão ordinária, realizada no dia 30 de setembro 2022, **elegeu e nomeou 04 membros da AMO no âmbito da criação da “Equipa para Igualdade na Vida Local”**, conforme deliberação em anexo.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente da Assembleia Municipal

João Moura

Em caso de resposta a este ofício, indique a nossa referência supra, incluindo o número e data do ofício. Med. 1009/L5-11/2017





MUNICÍPIO DE OURÉM

Câmara Municipal

CERTIDÃO DE DELIBERAÇÃO TOMADA EM REUNIÃO DE 01 DE AGOSTO DE 2022

11.2. REGISTO N.º 60.775/2022 - CRIAÇÃO DA “EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL”-----

---- Na presença da informação registada sob o n.º 45.145/2022, então apresentada pelo Chefe do Serviço de Ação Social e Saúde, a colocar à consideração superior a designação dos conselheiros locais para a igualdade e a constituição da equipa para a igualdade na vida local, na reunião de 17 de junho transato, a Câmara deliberou devolver o processo àquele serviço para melhor instrução. -----

---- Em cumprimento daquela deliberação, o **Serviço de Ação Social e Saúde**, prestou a informação registada sob o n.º 60.775/2022, que se reproduz na íntegra: “Dando cumprimento à deliberação de Câmara de 17 de junho de 2022, propõe-se a seguinte redação: -----

---- No âmbito da celebração do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação entre o Município e a Comissão de Igualdade Género, que 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, compete, designadamente: -----

---- **I - A nomeação de dois Conselheiros Locais para a Igualdade**, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros locais para a Igualdade, ao abrigo da alínea a) do ponto i. e ii. da cláusula quarta, foi designado como Conselheiro Interno o Chefe da DEVS, Prof. José António Martins.-----

---- Devido à reorganização interna do Serviço de Ação Social e Saúde, deverá proceder-se à substituição do **Conselheiro Interno**, que passará a ser assumida pelo atual dirigente Dr. António Castanheira, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo da direção na Câmara Municipal. Como **Conselheira Externa** com competência especializada na área do Protocolo, foi designada a Prof.ª Maria de Fátima Caetano Vieira Lopes; -----

---- **II - A constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local**, ao abrigo do nº 1 da cláusula quinta, deverá ser composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente de Câmara Municipal. -----

---- Até ao momento, não foi criada a EIVL, facto que já tinha sido assinalado pela Comissão para a Igualdade de Género, deste modo, e de acordo com: -----

- O nº 2, sugere-se a integrar a EIVL, designadamente: -----

- a) Sra. Vereadora com Pelouro da Ação Social e Saúde, Profª Micaela Durão; -----
- b) Conselheiros Locais para a Igualdade, Dr. António Castanheira e a Profª Fátima Lopes;
- c) Dirigentes da área da Educação e do Desporto, Prof. José António Martins e o Prof. Jorge Santos; -----



MUNICÍPIO DE OURÉM

Câmara Municipal

d) representante da ONG /Especialista da igualdade de Género – Dr.^a Bruna Tapada
(Presidente da Associação Igualdade.PT)-----

- O nº 3, sem prejuízo do disposto no nº 1 e 2, podem, ainda, integrar a referida equipa, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar pelo Presidente de Câmara Municipal, sendo pelo menos um/a deverá der o/a Presidente da Junta de Freguesia. -----

---- Face ao exposto, entende-se que a equipa deverá ser constituída por pelo menos 5 elementos, sendo possível que a mesma possa ser aprovada pelo órgão executivo, para que possa atuar sem a nomeação do representante da Junta de Freguesia. -----

---- É função desta equipa a operacionalização das dinâmicas relacionadas com a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND). Importa salientar que se encontra em fase de conclusão o Diagnóstico para a Igualdade Género, assim como o referido Plano. Foram enviados pelos nossos serviços todos os dados solicitados pela CIMT pelo que aguardamos os resultados do diagnóstico. -----

---- À consideração superior,”. -----

---- (Aprovado em minuta)-----

----- A CÂMARA DELIBEROU, POR UNANIMIDADE, CONCORDAR COM O PROPOSTO NA INFORMAÇÃO ACIMA TRANSCRITA E SOLICITAR À ASSEMBLEIA MUNICIPAL A NOMEAÇÃO DE UM PRESIDENTE DE JUNTA DE FREGUESIA PARA INTEGRAR A **EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL**.

----- *Divisão de Apoio a Fundos Comunitários e Expediente do Município de Ourém.*-----

----- *A Chefe da Divisão,*

Assinado por : **CLARISSE ISABEL PEREIRA NEVES**

Num. de Identificação: BI106037463

Data: 2022.08.04 14:29:02+01'00'



ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico do município de Ourém	25
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (hab./km ²) na CIM-MT	28
Mapa 3. Índice de dependência total	34
Mapa 4. Índice de dependência de jovens	35
Mapa 5. Índice de dependência de idosas/os	36
Mapa 6. Perfil de distribuição das empresas em 2011 e 2019 e respetiva variação, na CIM-MT ...	52
Mapa 7. Perfil do volume de negócios das empresas	55
Mapa 8. Índice de renovação da população em idade ativa	110
Mapa 9. Índice de envelhecimento	111
Mapa 10. Índice de longevidade	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	18
Figura 2. Superfície ocupada por cada município (%) da CIM-MT, em 2020	26
Figura 3. População residente por grandes grupos etários (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares Censos 2021)	29
Figura 4. Pirâmide etária (n.º) do município de Ourém em 2020	30
Figura 5. População residente por pequenos grupos etários e por sexo (%), no município de Ourém, em 2020	31
Figura 6. Evolução da população residente por pequenos grupos etários (%) no município de Ourém – 2011/2020	32
Figura 7. Nados vivos, óbitos e saldo natural (n.º) no município de Ourém, no período de 2011 a 2020	37
Figura 8. Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social	41
Figura 9. Evolução do número de casamentos celebrados	43
Figura 10. Evolução do número de divórcios registados	44
Figura 11. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º), em 2011	49

Figura 12. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (%) por sexo (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2001, 2011 e 2020	90
Figura 13. Desempregadas/os inscritas/os (%) no centro de emprego por escolaridade completa (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2020.....	92
Figura 14. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar	134
Figura 15. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência).....	135
Figura 16. Situações de <i>bullying</i> na escola (%).....	142
Figura 17. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	144
Figura 18. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género no mercado laboral.....	145
Figura 19. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	146
Figura 20. Crenças relativamente às profissões.....	147
Figura 21. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	149
Figura 22. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.....	150
Figura 23. Políticas de missão e estratégia das organizações locais.....	152
Figura 24. Recrutamento e Seleção das organizações locais	153
Figura 25. Aprendizagem e formação nas organizações locais	153
Figura 26. Análise de funções e remunerações nas organizações locais.....	154
Figura 27. Desenvolvimento de carreira nas organizações locais.....	154
Figura 28. Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, nas organizações locais	155
Figura 29. Diálogo Social e Participação nas organizações locais.....	156
Figura 30. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	156
Figura 31. Atividades Desportivas.....	169
Figura 32. “Ourém Está Vivo”.....	169
Figura 33. Atividades Desportivas.....	169

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. População residente no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares dos Censos 2021)	27
--	----

Tabela 2. Densidade populacional (N.º/ km ²) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares Censos 2021).....	27
Tabela 3. Relação de masculinidade (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares Censos 2021).....	30
Tabela 4. Índices de dependência total, de jovens e de idosas/os (n.º) no município de Ourém na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020.....	33
Tabela 5. Taxa bruta de natalidade (‰) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020.....	38
Tabela 6. Taxa bruta de mortalidade (‰) no município de Ourém, na CIM-MT, no Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020.....	38
Tabela 7. Taxa de crescimento natural (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020.....	39
Tabela 8. Índice sintético de fecundidade (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020.....	39
Tabela 9. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e por grupo etário do pai no município de Ourém, em 2011, 2015 e 2020	40
Tabela 10. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020	42
Tabela 11. Relação entre a duração das licenças parentais iniciais do pai e da mãe (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020	42
Tabela 12. Agregados domésticos privados e institucionais (n.º e %) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2021 (resultados preliminares Censos 2021)	45
Tabela 13. Agregados domésticos privados por dimensão (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2021 (resultados preliminares Censos 2021).....	45
Tabela 14. Dimensão média das famílias clássicas (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 1960, 1981, 2001 e 2011	46
Tabela 15. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 1981, 2001 e 2011	46
Tabela 16. População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira, por sexo	47
Tabela 17. Saldo migratório (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020.....	47

Tabela 18. Taxa de crescimento migratório (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2020	48
Tabela 19. Saldo total (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020	48
Tabela 20. Taxa de crescimento efetivo (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020.....	49
Tabela 21. Número de empresas e variação no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2019.....	51
Tabela 22. Empresas por forma jurídica e dimensão (n.º e %), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019	53
Tabela 23. Nascimentos de empresas (n.º) e respetiva variação (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2019.....	53
Tabela 24. Volume de negócios das empresas (€) e respetiva variação, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 e de 2017 a 2019	54
Tabela 25. Volume de negócios das empresas (%) por atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019	56
Tabela 26. Pessoal ao serviço nas empresas por situação na profissão (n.º e %), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	58
Tabela 27. Perfil do pessoal ao serviço nas empresas por situação na profissão (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	59
Tabela 28. Pessoal ao serviço das empresas (%) por atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019	60
Tabela 29. Perfil de empregadoras/es por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019	61
Tabela 30. Proporção de empregadoras/es (%) e diferencial do peso relativo entre sexos, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019	61
Tabela 31. Perfil das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	62
Tabela 32. Proporção de trabalhadoras/es por conta de outrem (%) no pessoal ao serviço nas empresas e diferencial do peso relativo entre sexos, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.	62
Tabela 33. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	63

Tabela 34. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	64
Tabela 35. Trabalhadoras/es por conta de outrem por regime de duração de trabalho (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.	64
Tabela 36. Trabalhadoras/es por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.	65
Tabela 37. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev. 3) e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2013 e 2019	66
Tabela 38. População empregada por conta de outrem por profissão (CPP), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019.....	67
Tabela 39. Trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2011 e 2019.....	68
Tabela 40. Salário mínimo nacional, valor mensal e anual (€), no período de 2011 a 2022	69
Tabela 41. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019	70
Tabela 42. Disparidades (%) na remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2011 a 2019.....	70
Tabela 43. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019	71
Tabela 44. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	71
Tabela 45. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019	72
Tabela 46. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019	73
Tabela 47. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019.....	74
Tabela 48. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	75

Tabela 49. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019.....	77
Tabela 50. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	78
Tabela 51. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019.....	80
Tabela 52. Disparidades no ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	82
Tabela 53. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019.....	84
Tabela 54. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2019.....	85
Tabela 55. Número de desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (em dezembro e média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e no período de 2017 a 2020.....	86
Tabela 56. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego no total da população residente com 15 a 64 anos (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e no período de 2014 a 2020.....	87
Tabela 57. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2001, 2011 e 2020.....	87
Tabela 58. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (%) por setor de atividade (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2011 e 2020.....	88
Tabela 59. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (%) tempo de inscrição (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2001, 2011 e 2020.....	89
Tabela 60. Desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego (%) por tipo de desemprego (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2001, 2011 e 2020.....	89

Tabela 61. Relação de masculinidade (%) das/os desempregadas/os inscritas/os no centro de emprego, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2001, 2011 e 2020.....	90
Tabela 62. Desempregadas/os inscritas/os (%) no centro de emprego por grupos etários (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e 2020 ...	91
Tabela 63. Beneficiárias/os (n.º) de subsídio de desemprego e inscritas/os no centro de emprego (média anual), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2014 e no período entre 2017 e 2020	93
Tabela 64. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2014 e no período entre 2017 e 2020	93
Tabela 65. Relação de masculinidade (n.º) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período entre 2014 e 2020	94
Tabela 66. Valor médio anual (€) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego por sexo e disparidade, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2014 e 2020	94
Tabela 67. População residente (%) por níveis de ensino e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2021 (resultados preliminares Censos 2021).....	97
Tabela 68. Taxa de analfabetismo total (%) e por sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 1981, 2001 e 2011	98
Tabela 69. Número de alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre 2010/2011 e 2019/2020	99
Tabela 70. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019/2020	99
Tabela 71. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019/2020	100
Tabela 72. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, 2019/2020	101
Tabela 73. Taxa de transição/conclusão por ciclo de estudos e sexo (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019/2020	101
Tabela 74. Alunas/os inscritas/os (%) nos estabelecimentos de ensino por ciclo de estudos e sexo, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2019/2020	102
Tabela 75. Alunas/os inscritas/os (n.º) nos estabelecimentos de ensino no ensino secundário, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre 2010/2011 e 2019/2020	102

Tabela 76. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino no ensino secundário por curso e sexo, no município de Ourém, em 2019/2020	104
Tabela 77. Docentes do sexo feminino em % dos docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico, secundário e superior, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2010/2011 e 2019/2020	105
Tabela 78. Núcleos familiares (n.º) por existência ou não de filhas/os e tipo de núcleo familiar (%) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011	107
Tabela 79. Taxa de cobertura de creches e dos jardins de infância da rede pública.....	108
Tabela 80. Beneficiárias/os e descendentes ou equiparados do abono de família para crianças e jovens (n.º), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2015 e 2020.....	108
Tabela 81. Índices de renovação da população em idade ativa, de envelhecimento e de longevidade (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, no período de 2011 a 2020.....	109
Tabela 82. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI ...	113
Tabela 83. População residente com pelo menos uma dificuldade no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011.....	113
Tabela 84. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º e %), no município de Ourém, em 2011.....	114
Tabela 85. População residente com 15 e mais anos de idade com pelo menos uma dificuldade, sexo e condição perante o trabalho, no município de Ourém, em 2011	115
Tabela 86. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência	116
Tabela 87. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º).....	117
Tabela 88. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de rendimento social de inserção (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 a 2020.....	117
Tabela 89. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)	118
Tabela 90. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (n.º), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020	119
Tabela 91. Beneficiárias/os de subsídio de doença (n.º).....	119
Tabela 92. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídios de doença (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020	120

Tabela 93. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º e %), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020	120
Tabela 94. Pensionistas da segurança social por 1000 habitantes em idade ativa, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020	121
Tabela 95. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, entre o período de 2014 e 2020	121
Tabela 96. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020	123
Tabela 97. Taxa de criminalidade (‰) no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020	124
Tabela 98. Crimes registados pelas autoridades policiais (%) por categoria de crime, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2020	125
Tabela 99. Crimes registados (%) contra as pessoas por tipo de crime no município de Ourém, de 2011 a 2020	126
Tabela 100. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020	127
Tabela 101. Crimes registados de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%), no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020	127
Tabela 102. Crimes registados de violência doméstica cônjuge/ análogo (%) no total dos crimes registados de violência doméstica, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020	128
Tabela 103. Agentes/suspeitas identificadas em crimes registados do sexo feminino em % das/os agentes/suspeitas/os identificadas/os em crimes registados, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020	128
Tabela 104. Agentes/suspeitas identificadas em crimes registados do sexo feminino em % das/os agentes/suspeitas/os identificadas/os em crimes registados de violência doméstica, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020	129
Tabela 105. Lesadas/ofendidas identificadas do sexo feminino em % das/os lesadas/os/ofendidas/os em crimes registados, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020	129
Tabela 106. Lesadas/ofendidas identificadas do sexo feminino em % das/os lesadas/os/ofendidas/os em crimes registados de violência doméstica, no município de Ourém, na CIM-MT, na região Centro e em Portugal, em 2011 e de 2016 a 2020	130
Tabela 107. Principais preocupações de segurança	136

Tabela 108. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança	136
Tabela 109. Fatores que afetam a segurança das pessoas	137
Tabela 110. Comportamentos realizados para promover a segurança	138
Tabela 111. Situação de assédio ou agressão em espaço público	138
Tabela 112. Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada	138
Tabela 113. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/ agressão	139
Tabela 114. Reação em caso de assédio/ agressão em espaço público	139
Tabela 115. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	140
Tabela 116. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	140
Tabela 117. Agente da ameaça, assédio ou perseguição	140
Tabela 118. Reporte dos incidentes no local de trabalho	141
Tabela 119. Entidade a quem foi reportado o incidente	141
Tabela 120. Causas que levam a não reportar o incidente	141
Tabela 121. Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo	142
Tabela 122. Tipo de violência da vítima	142
Tabela 123. Agente da ameaça/ agressão	143
Tabela 124. Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor	151
Tabela 125. Ficha de caracterização do município da relação com a CIG	159
Tabela 126. Composição do órgão Câmara e Assembleia Municipal	170
Tabela 127. Composição dos cargos dirigentes da Câmara	170
Tabela 128. Trabalhadores/as por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	171
Tabela 129. Ganho médio mensal (€) dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, nas diversas categorias	172
Tabela 130. Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)	172
Tabela 131. Políticas de missão e estratégia	173
Tabela 132. Recrutamento e seleção	173
Tabela 133. Políticas de formação	174
Tabela 134. Análise de funções e remunerações	174

Tabela 135. Desenvolvimento de carreira	174
Tabela 136. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	175
Tabela 137. Diálogo social e participação	175
Tabela 138. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	176
Tabela 139. Ações de formação promovidas pela CIM-MT	177
Tabela 140. Síntese dos indicadores de partida.....	181

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

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

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

CNPDP CJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020.* Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.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 perspectiva de género*

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

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

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

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

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

SITES

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

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

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

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

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

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

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

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