

**Diagnóstico Local  
da Igualdade e Não  
Discriminação no  
Município do  
Barreiro**

2022



## Ficha Técnica

**Título:** Diagnóstico Local da Igualdade e Não Discriminação no Município do Barreiro

**Entidade Promotora:** Câmara Municipal do Barreiro



**Organismo Intermédio:** Comissão para a Cidadania e *igualdade de Género*



**Cofinanciado por:**



## Autoria

**Entidade Consultora:**



Isabel Rebelo (Coordenação)

Ana Forte

Elisabete Brasil

Telma Viveiros

**Entidade Promotora:** CMB – Equipa municipal do PMIND

Margarida Assunção

Paula Galrito

Rita Carvalho

## Edição

## Data

11 de outubro de 2022



## ÍNDICE

Índice de quadros .....	7
Índice de Figuras .....	9
Lista de Siglas .....	9
INTRODUÇÃO .....	11
PARTE 1 – MUNICÍPIO DO BARREIRO: DIMENSÃO INTERNA DO DIAGNÓSTICO .....	15
1.1    Estratégia Metodológica .....	15
1.2    Síntese dos Resultados e Recomendações .....	16
1.3    Indicadores de Igualdade entre Mulheres e Homens (IG) .....	23
1.3.1    Representação por género nos órgãos municipais .....	25
1.3.2    Estrutura organizativa e gestão dos Recursos Humanos .....	27
1.3.2.1.    Representação por sexo de trabalhadoras e trabalhadores .....	29
1.3.2.2.    Disparidade de remunerações e de Ganhos (GPG) .....	39
1.3.2.3.    Recrutamento e Seleção .....	41
1.3.2.4.    Formação Profissional .....	42
1.3.2.5.    Respeito pela dignidade de mulheres e homens .....	44
1.3.2.6.    Análise das ausências ao trabalho em 2021 .....	45
1.3.3    Conciliação entre vida profissional, familiar, pessoal e social .....	49
1.3.2.7.    Regimes de duração e organização do trabalho - Análise das medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar. ....	50
1.3.2.8.    Grau de satisfação de trabalhadoras e trabalhadores sobre medidas na área da conciliação .....	53
1.3.4    Benefícios diretos a trabalhadores/as e familiares e Proteção na maternidade e paternidade .....	67
1.3.5    Informação / Comunicação .....	73
PARTE II – O CONCELHO DO BARREIRO EM 2020-2021 .....	75

2.1	Metodologia de recolha de dados.....	75
2.2	Principais recomendações estratégicas .....	76
2.3	Caracterização do Território.....	79
2.3.1	Território e População .....	79
2.3.2	Tipologia do Território .....	81
2.4	Indicadores fundamentais em Igualdade de Género e Não discriminação .....	81
2.4.1	Trabalho – Emprego .....	81
2.4.1.1	Mulheres empregadoras .....	81
2.4.1.2	Desemprego.....	82
2.4.1.3	Emprego - Ganhos .....	83
2.4.1.4	Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.....	86
2.4.2	Cobertura por Equipamentos Sociais com acordo de cooperação .....	92
2.4.3	Educação – Formação.....	95
2.4.4	Sociedade Civil e suas Organizações .....	101
2.5	Não Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OSIEC).....	102
2.6	A Criminalidade registada.....	105
2.7	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica .....	106
2.7.1	Violência contra as Mulheres e Mutilação Genital Feminina.....	111
2.7.2	Violência contra as Mulheres e Tráfico de Seres Humanos .....	114
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	119

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Organograma do Município do Barreiro .....	25
Quadro 2 - Representação por género nos órgãos municipais .....	27
Quadro 3 - Distribuição dos Cargos de Direção Intermédia e equiparados por sexo .....	30
Quadro 4 - Distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por unidade orgânica .....	32
Quadro 5 - Distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por cargo/carreira, e sexo .....	34
Quadro 6 - Distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por tipo de vínculo laboral .....	35
Quadro 7 - Estrutura etária e taxas de feminização .....	35
Quadro 8 - Taxas de emprego por grandes escalões etários .....	36
Quadro 9 - Antiguidade por género .....	36
Quadro 10 - Estrutura habilitacional e Índice de formação .....	37
Quadro 11- Remunerações base médias mensais de Dirigentes Intermédios e Equiparados .....	39
Quadro 12 - Remunerações base médias mensais por categoria profissional e sexo .....	40
Quadro 13 - Distribuição por escalão etário .....	54
Quadro 14 - Distribuição por escalão etário, segundo o sexo .....	54
Quadro 15 - Distribuição por grupo profissional .....	55
Quadro 16 - Distribuição por grupo profissional segundo o sexo .....	55
Quadro 17 - Distribuição por regime de horário .....	56
Quadro 18 - Distribuição por regime de horário segundo o sexo .....	56
Quadro 19 - Distribuição por regime de horário "outro", segundo o sexo .....	57
Quadro 20 - Grau de importância da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal .....	57
Quadro 21 - Grau de importância da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, segundo o sexo .....	58
Quadro 22 - Grau de satisfação face às medidas existentes na CMB .....	59
Quadro 23 - Grau de satisfação face às medidas existentes na CMB, segundo o sexo .....	59
Quadro 24 - Avaliação da CMB quanto à Conciliação da vida Profissional, familiar e pessoal .....	60
Quadro 25 - Avaliação da CMB quanto à Conciliação da vida Profissional, familiar e pessoal, segundo o sexo .....	60
Quadro 26 - Avaliação das chefias quanto à facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal .....	61

Quadro 27 - Avaliação das chefias quanto à facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, segundo o sexo .....	62
Quadro 28 - População Residente Total, por Grandes Grupos Etários e por Sexo; Ano 2020	79
Quadro 29 - População Residente - ano 2020; Taxa de Feminização, Total e por Grandes Grupos Etários .....	79
Quadro 30 - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente; Total e por Sexo .....	80
Quadro 31 - Representação de mulheres empregadoras .....	82
Quadro 32 - Pessoas desempregadas inscritas no IEFP; .....	83
Quadro 33 - Remuneração base média mensal de trabalhadoras/es por conta de outrem: total e por sexo .....	85
Quadro 34 - Ganho médio mensal de trabalhadores/as por conta de outrem: total e por nível de qualificação - Ano 2019 .....	86
Quadro 35 - População inativa devido a responsabilidades familiares: total e por sexo % ....	91
Quadro 36 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2017-2020) .....	92
Quadro 37 - Taxa de cobertura de creches e amas, por referência à cobertura no continente .....	93
Quadro 38 - Taxa de cobertura de Centros de Dia, por referência à cobertura no Continente .....	93
Quadro 39 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário, por referência à cobertura no Continente .....	94
Quadro 40 -Taxa de cobertura de lares, por referência à cobertura no Continente .....	94
Quadro 41 - Pessoas beneficiárias do CSI, por sexo, no concelho do Barreiro – Ano 2021 ....	95
Quadro 42 - Docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total, por nível de ensino e sexo - Ano 2020 .....	100
Quadro 43 - Desporto escolar por sexo.....	101
Quadro 44 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector e de associativismo, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros) .....	102
Quadro 45 - Profissionais com Pós-Graduação em Saúde Sexual e Reprodutiva: Mutilação Genital Feminina por local de trabalho, especialidade e sexo .....	114

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Tipos de MGF.....	113
------------------------------	-----

## LISTA DE SIGLAS

CTFP	Contrato de Trabalho de Função Pública
ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
APAV	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
APF	Associação de Planeamento Familiar
CEDRU	Centro de Estudos e Desenvolvimento Regional e Urbano
CFAE – OS	Centro de Formação de Associação de Escolas Ordem de Santiago
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CLASB	Conselho Local de Ação Social do Barreiro
CMB	Câmara Municipal do Barreiro
CSI	Complemento Solidário para idosos
CTFP	Contrato de trabalho em funções públicas
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGPJ	Direção-Geral da Política de Justiça
DRH	Divisão de Recursos Humanos
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”
EPVA	Equipa para a Prevenção da Violência em Adultos
FRA	Agência da União Europeia para os Direitos Fundamentais

GAPS	Gabinete de Apoio Psicossocial da Divisão de Recursos Humanos
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
INE	Instituto Nacional de Estatística
IPS	Instituto Politécnico de Setúbal
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
MGF	Mutilação Genital Feminina
MTSS	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
OMA	Observatório das Mulheres Assassinadas
OTSH	Observatório do Tráfico de Seres Humanos
PAIMH	Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens
PAOIEC	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais
PAVMVD	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica
PCM	Presidência do Conselho de Ministros
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação
QREN	Quadro de Referência Estratégico Nacional
RASI	Relatório anual de Segurança Interna
RUMO	Rumo - Cooperativa De Solidariedade Social, CrI
SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SINTAP	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública
SSCTAB	Serviços Sociais e Culturais dos Trabalhadores das Autarquias do Barreiro
STAL	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local
UNFPA	<i>United Nations Population Fund</i>

## INTRODUÇÃO

O presente diagnóstico visando a elaboração do 2º Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Concelho do Barreiro (2022) tem por base as orientações e objetivos definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND) que é operacionalizada através de 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);
- V Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021.

Importa referir que a ENIND assenta em três linhas de atuação transversais: a interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores; a territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais; e as parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de otimização de meios e redes.

O primeiro objetivo estratégico do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), 2018-2021, é *“garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública”* (PCM, 2018).

Neste Plano um dos objetivos específicos *“reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública”* –contempla a medida *“Promoção de projetos para integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens a nível local e regional”* (PCM, 2018) – o que remete para a necessidade de implementação dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação.

Nos termos da Lei nº 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.

Como parte da estrutura do Estado, os organismos locais são fundamentais para a coesão e sustentabilidade social, devendo por isso integrar na sua gestão todos os princípios fundamentais para uma sociedade mais justa e equilibrada e, conseqüentemente, a igualdade de género.

Na concretização destes desideratos, a ação dos municípios far-se-á quer a nível interno, quer externo. Internamente através da transversalização da igualdade de género e da não discriminação como fator determinante na gestão de recursos humanos. Na dimensão externa, entende-se o seu papel como ator social de influência e fomento de mudança de atitudes e comportamentos das comunidades, através da dinamização de iniciativas comunitárias e políticas locais em prol da igualdade de género e no combate à desigualdade e discriminação.

No âmbito do IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, de 2011 – 2013 e das diretrizes do QREN – Quadro de Referência Estratégico Nacional, referentes ao reforço da integração nas políticas da administração pública local, a Câmara Municipal do Barreiro aprovou, em 5 setembro de 2013, o Plano para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Município do Barreiro (PIGCND) - 2013 a 2016.

A aprovação do Plano para a Igualdade foi a assunção do compromisso de criação de condições de existência de uma prática de efetiva promoção de igualdade entre homens e mulheres, enquanto um direito de umas e de outros, mas também um dever fundamental de qualquer ente público e um pressuposto fulcral na construção de uma verdadeira democracia.

*Assim, “o Município do Barreiro, na prossecução da política local de desenvolvimento e coesão social, através do estímulo à participação e cidadania ativas, assume o compromisso público de interna e externamente incorporar na sua atividade o princípio da Igualdade de Género” (CMB, 2013).*

Internamente, através da análise das questões de género e conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional e na adoção de medidas que permitam influenciar e motivar trabalhadoras e trabalhadores na prossecução da sua atividade.

Externamente, através da sensibilização e dinamização de iniciativas em parceria com as Entidades, públicas e privadas, Instituições, Associações e comunidade em geral para as questões da Igualdade de género.

Para o acompanhamento e elaboração deste primeiro Plano para a Igualdade foi nomeada uma Conselheira para a Igualdade, no Município do Barreiro, e assinado, a 6 de maio 2015, um Protocolo de Cooperação entre a Câmara Municipal de Barreiro e a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, com duração de um ano e renovado por períodos iguais e sucessivos de forma automática até 2018 (CIG & CMB, 2015).

Em 2020, o executivo da CMB decide dar início a um processo de elaboração de novo diagnóstico e de conceção e implementação de um segundo Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação, que se enquadra na Estratégia Nacional da Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, aprovada em Conselho de Ministros e publicada em 21 de maio de 2018, e cuja coordenação e monitorização é da responsabilidade da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (PCM, 2018).

Em 18 de maio de 2022, foi aprovado em reunião de câmara o Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Barreiro, o qual enquadra a colaboração institucional para a prossecução do 2º Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Barreiro.

Em sede de candidatura ao POR LISBOA 2020 – Concurso para apresentação de candidaturas aviso Nº LISBOA – 22-2020-10 - Apoio técnico de Planos para a Igualdade, o Município de Barreiro, definiu o *“compromisso com a promoção da igualdade de género e da qualidade de vida de mulheres e de homens, num processo participado, desde o diagnóstico até à avaliação, findo o qual se inicia novo ciclo”*.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Barreiro terá uma componente virada para o interior da organização da Câmara Municipal do Barreiro e uma componente

virada para a totalidade do território do Barreiro e pretende envolver as redes locais do território de modo a:

- *Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não violência na CMB e junto da população.*
- *Prevenir corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente quanto à segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.*
- *Fomentar uma 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.*
- *Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas.*
- *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, os casamentos infantis, precoces e forçados e o tráfico de seres humanos.*
- *Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND e respetivos Planos de Ação, contribuindo para a mudança social no município.*

## PARTE 1 – MUNICÍPIO DO BARREIRO: DIMENSÃO INTERNA DO DIAGNÓSTICO

### 1.1 Estratégia Metodológica

Neste diagnóstico recorreu-se à pesquisa documental de referência, em matérias alinhadas com a ENIND, com base na recolha, tratamento e análise de dados estatísticos do Município de Barreiro, e de fontes nacionais como o Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS, a base de dados PORDATA, e documentos internos do município tais como Referencial Estratégico e de Visão 2030, Plano Diretor Municipal do Barreiro, Plano de Desenvolvimento Social 2017-2020, Balanço social 2020 e 2021, Regulamento de organização dos serviços do Município de Barreiro, Regulamento de Horários de Trabalho da Câmara Municipal do Barreiro, Plano Para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação no Município do Barreiro (2013-2016), Estudo/Diagnóstico: Igualdade de Género e Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal e a vida Profissional na Câmara Municipal do Barreiro, Manual de procedimentos para a integração da igualdade de género.

Esta recolha e tratamento de dados, foi desenvolvida pela equipa da consultora e pela equipa técnica designada pelo município para coordenação e acompanhamento deste processo.

Os resultados do processo de recolha e análise de documentos foram sistematizados e sintetizados em tabelas por forma a tornar a sua leitura e análise mais concisa e compreensível.

O ano de referência para a recolha de dados é 2021. É recomendado integrar nas ações do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação uma caracterização do Concelho de Barreiro em todos os indicadores de Igualdade entre Mulheres e Homens.

Com recurso a métodos participativos, com vista a completar o diagnóstico com dados qualitativos e promover o envolvimento de outros setores do município foram desenvolvidas auscultações a pontos focais: (1) Entrevista focalizadas individuais e de grupo (representantes da estrutura sindical SINTAP; Gabinete de Apoio Psicossocial - GAPS/Divisão de Recursos Humanos - DRH; Associação dos Serviços Sociais e Culturais dos Trabalhadores das Autarquias do Barreiro; Coordenador de Segurança e Saúde), por indisponibilidade do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, STAL, não foi possível a sua

auscultação; Auscultação por inquérito on-line a trabalhadoras e trabalhadores do município sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Não pôde ser realizada a auscultação com metodologia colaborativa envolvendo as principais divisões, bem como da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), dado a nomeação da mesma ainda estar a decorrer. Estas auscultações de grupo com metodologias colaborativas (Colaboratórios, Metaplan e World Café)<sup>1</sup> irão ser realizadas no início da fase de conceção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, assim como a auscultação de pessoas eleitas para o Executivo Municipal e de representantes dos partidos políticos eleitos para a Assembleia Municipal.

Destas entrevistas focalizadas foram tratadas linhas de questões a serem refletidas/aprofundadas na conceção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Estas interlocutoras e interlocutores serão também auscultadas e auscultados nessa fase.

## 1.2 Síntese dos Resultados e Recomendações

O Município de Barreiro, ao decidir elaborar um segundo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação definiu que a dimensão interna do Plano deverá prever medidas referentes à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outros).

---

<sup>1</sup> **Colaboratórios** é um jogo de cartas, desenvolvido entre 2018 a 2020 pelo grupo de trabalho de abordagens colaborativas/participação, coordenado por Maria João Freitas, no âmbito do Fórum de Governança Integrada. Foi concebido para inspirar a exploração de Abordagens Colaborativas em situações, iniciativas ou temas de interesse partilhado. Permite agilizar partilhas de ideias, opiniões e ou assumções entre participantes diversos, bem como a focalização, o aprofundamento de dimensões e co-produzir decisões.

<http://www.forumgovernacaointegrada.pt/index.php/materiais>

**Metaplan** é uma técnica, desenvolvida na década de 1970 por Eberhard Schnelle, na Alemanha. Destina-se a promover o envolvimento das pessoas nas discussões, esclarecer dúvidas, reunir e organizar ideias, informações ou dados num ambiente de grupo colaborativo. Compreende técnicas de “visualização e de moderação”, e é apropriada para trabalhos com grupos não muito grandes. <https://www.metaplan.com>

**World Café** é uma metodologia participativa, criada em 1995 por Juanita Brown e David Isaacs, nos EUA. É suporte a um processo criativo baseado em diálogos entre pessoas, potencia a emergência de inteligência coletiva e a elaboração colaborativa de possibilidades inovadoras para a ação.

[https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE\\_Kit\\_ferramentas\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf)

O grande objetivo de um Plano para a Igualdade e não Discriminação, na sua dimensão interna é dotar o Município de competências para a integração da Igualdade entre Mulheres e Homens na sua cultura organizacional e nas suas práticas, criando condições para a integração de indicadores de igualdade/desigualdade no seu funcionamento regular (monitorização), com o objetivo de promover a sua análise e a conceção de estratégias e medidas retificadoras das desigualdades e sua avaliação.

Este processo de diagnóstico constituiu-se como o ponto de partida, verificando o “estado da arte”, em termos básicos, por forma a definir linhas de ação para a conceção colaborativa proposta de PMIND. Neste âmbito e em sede diagnóstica, realçamos dos dados apurados e, em síntese, o seguinte:

Quanto aos órgãos municipais verifica-se, em 2021, a existência de 44% de mulheres no Executivo da CMB. A Presidência e Vice-presidência da Câmara é masculina, e os pelouros respeitantes aos dois departamentos estão atribuídos a dois vereadores. Há duas vereadoras com pelouros atribuídos, estes correspondem a áreas fortemente feminizadas e onde trabalham 25,1% de trabalhadoras e trabalhadores da autarquia (CMB, 2022a).

Na Assembleia Municipal verifica-se uma taxa de feminização de 42,5%, sendo presidida por um homem (idem, 2022).

Na presidência de Juntas de freguesia verifica-se uma elevada taxa de feminização, 75% (3 mulheres e 1 homem). Por contraponto, nas Assembleia de Freguesia a sua presidência é constituída apenas por homens (idem, 2022).

Em 2021, no global, quanto aos cargos de Direção Intermédia de 1º, 2º e 3º grau e equiparados existe maioria de mulheres, sendo a taxa de feminização de 57,1%, conforme o Quadro 3 (idem, 2022).

No mesmo ano, na distribuição global por sexo de trabalhadoras e trabalhadores, a taxa de feminização é de 45,2% (484 homens e 399 mulheres). No entanto, verificam-se níveis muito relevantes de segregação com base no sexo quanto à distribuição de mulheres e homens pelas diversas unidades orgânicas e pelas categorias profissionais, conforme o Quadro 4 (CMB, 2022a).

Verifica-se também que existem indicadores de dessegregação pontual de profissões tradicionalmente masculinas pela existência de mulheres em algumas funções como sejam: condutoras de transportes públicos; uma mulher a conduzir pesados de mercadorias; uma mulher varejadora.

Quanto à relação jurídica de emprego verifica-se que uma menor percentagem de mulheres tem um contrato de função pública (CTFP) por tempo indeterminado (90,5%) em comparação com os trabalhadores do sexo masculino (96,9%), diferencial inferior ao que se constata em 2020 (CMB, 2022a).

Quanto à escolaridade, é possível constatar um maior número de pessoas do sexo masculino com escolaridade igual ou inferior ao 9º ano, bem como uma maior representação de pessoas do sexo feminino que concluíram a Licenciatura ou o Mestrado (CMB, 2022a).

Com vista ao aumento das qualificações profissionais, o Município do Barreiro criou um Centro Qualifica específico para que trabalhadores e trabalhadoras, o qual responde igualmente à população em geral.

Quanto às remunerações base, nos cargos de Direção Intermédia e de 1º, 2º e 3º grau, existe igualdade no salário-base dos vários graus, mas verifica-se que na média global, as mulheres têm remunerações base mais elevadas do que os homens que se forma pelo diferencial no número de dirigentes intermédios de cada sexo em cada nível (Quadro 11) (CMB, 2022a).

Quanto às remunerações-base em cada carreira profissional, a das mulheres é mais elevada do que a dos homens nas carreiras de profissionais de Assistentes Técnica/o e Informática, e a remuneração base média dos homens é mais elevada do que a das mulheres nas carreiras profissionais de Técnica/o superior e Assistente Operacional (Quadro 12) (CMB, 2022a).

Relativamente aos ganhos não foi viável, no decurso deste diagnóstico, obter esses dados por sexo e carreira profissional. Recomenda-se que esses cálculos sejam efetuados durante a conceção do Plano para a Igualdade e não discriminação. Com efeito, de acordo com a generalidade dos estudos, a nível nacional e a nível europeu a disparidade de ganhos poderá apresentar resultados bem diferentes.

Quanto ao respeito pela dignidade de mulheres e homens, não existe um código para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, aprovado e com procedimentos estabelecidos, sendo estas situações reportadas à chefia da Divisão de Recursos Humanos.

O Município tem um Gabinete de Apoio Psicossocial (GAPS), com atividades de prevenção e atendimento psicológico, bem como ações para a promoção de locais de trabalho saudáveis.

No inquérito a trabalhadores e trabalhadoras sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, verificam-se referências a dificuldades nas relações psicossociais de trabalho.

Constata-se assim como necessário melhorar procedimentos e continuar a implementar uma efetiva cultura organizacional de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho, nomeadamente a violência verbal e psicológica, promovendo o bem-estar de trabalhadoras e trabalhadores.

Verifica-se a existência de práticas organizacionais de prevenção de doenças e acidentes profissionais nas profissões fortemente feminizadas e nas fortemente masculinizadas.

De referir que neste âmbito, as práticas organizacionais do Município do Barreiro, na prevenção de doenças e acidentes profissionais, na promoção da saúde e no apoio-psicossocial foram reconhecidas, ganhando o município, a 6 de abril 2022, o prémio de “Locais de Trabalho Saudáveis”, Healthy Workplaces Award’22 (CMB, 2022a).

Em 2021 o Município do Barreiro foi distinguido com a marca de entidade empregadora inclusiva pelo IEFP, pela sua colaboração, empenho e sensibilização demonstrada no âmbito da inclusão e responsabilidade social (IEFP, 2021).

Quanto à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal constata-se que a maior discrepância nos motivos de ausência ao serviço entre mulheres e homens é a que resulta da Assistência à Família e Proteção na Parentalidade (CMB, 2022a).

Pelo nascimento de filhos/as, no ano de 2020, as trabalhadoras que foram mães e os trabalhadores que foram pais, gozaram a licença de parentalidade partilhada, com os pais a gozarem 30 dias interpolados ou seguidos (idem, 2022).

No inquérito às trabalhadoras e aos trabalhadores, relativo às questões sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal realizado no âmbito do presente diagnóstico, das 106 pessoas que responderam (60 mulheres e 46 homens).

Neste, no que respeita ao grau de satisfação face às medidas existentes na CMB para facilitar a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, manifestam-se satisfeitas e muito satisfeitas 78% das mulheres (n=47) e 74% dos homens (n=34), (muito satisfeitas 22% das mulheres e 15% dos homens). Manifestam-se insatisfeitas ou muito insatisfeitas 20% das mulheres (n=12) e 26% dos homens (n=12). Uma mulher respondeu " Não sabe/Não responde. No que diz respeito ao grau de satisfação em relação às chefias é significativamente mais baixo, sendo que 60% das mulheres e 57% dos homens consideram que as chefias apoiam os trabalhadores e trabalhadoras para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e 15% das mulheres e 17% dos homens que não apoiam. Optam por não responder 25% das mulheres e 26% dos homens.

Neste inquérito, as medidas mais reconhecidas como facilitadoras da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como os maiores obstáculos, referem-se às tipologias de horário e às condições efetivas do seu cumprimento. O mesmo ocorre relativamente às medidas sugeridas pelas pessoas participantes.

Os dados encontrados apontam, assim, para a necessidade de o Município melhorar o seu funcionamento no que respeita às condições de trabalho que favoreçam a conciliação/articulação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras.

De facto, na sequência da situação pandémica que o mundo tem vivido, a reorganização dos regimes de trabalho, envolvendo regimes mistos de teletrabalho e trabalho presencial, horários flexíveis e outros, estão-se a constituir como uma oportunidade das organizações, de todos os setores, repensarem e reorganizarem de forma colaborativa os regimes de trabalho. Podem ser assim criadas melhores condições de conciliação e bem-estar com consequências positivas na maior produtividade.

Como conclusão, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação poderá ser tanto mais útil quanto não for um processo à parte, mas sim um mecanismo de monitorização da coerência e integração da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação, sob

qualquer forma e numa perspetiva interseccional. Os processos e documentos estratégicos, bem como a gestão municipal, deverão visar o desenvolvimento das competências para promover a avaliação dos impactos de género das suas políticas e práticas.

### Principais recomendações

Sendo objetivo a alcançar a promoção de uma cultura organizacional de Igualdade e Não Discriminação, e tendo em conta os dados do diagnóstico, apresentam-se as recomendações infra.

#### **Afirmação da igualdade de género/reforço de competências organizacionais:**

- Incluir de forma clara e transversal, em todos os documentos estratégicos, os objetivos do município na promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação por outros fatores;
- Estabelecer normas e procedimentos promotores da Igualdade entre mulheres e homens e não discriminação por outros fatores;
- Reforçar as competências de dirigentes e equipas sobre igualdade entre mulheres e homens, sexismo e discriminação por outros fatores, bem como sobre os riscos de enviesamento / discriminações não conscientes;
- Reforçar a informação interna sobre a legislação e normas internas promotoras de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação;
- Elaborar norma interna sobre a obrigatoriedade do uso de comunicação promotora da igualdade entre mulheres e homens, nos textos e nas imagens, e promover a capacitação para a sua correta utilização. Existência de um ponto focal / “canal” de apoio a dúvidas no uso de linguagem e outras questões de promoção de igualdade de género;
- Recolher e analisar toda a informação desagregada por sexo, de forma transversal a toda a atividade municipal;
- Incluir a categoria género em todos os indicadores de síntese do Balanço Social;

- Integrar nas ações do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação uma caracterização do Concelho de Barreiro em todos os indicadores de Igualdade entre Mulheres e Homens.

#### **Gestão dos Recursos Humanos:**

- 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;
- Incluir no SIADAP 1/SIADAP 2, objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
- Desenvolver os procedimentos necessários à aprovação de um código para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, implementação de procedimentos claros e sua divulgação, aliada a uma forte estratégia de informação sobre o que é o assédio moral e sexual no local de trabalho, por forma ao reforço de uma cultura organizacional preventiva de dinâmicas psicossociais de relações de trabalho não curiais e abusivas.
- Agilizar os pedidos de mobilidade interna (entre departamentos ou serviços) e externa (com outros municípios ou organismos públicos), a pedido da trabalhadora ou do trabalhador, nomeadamente quando se verifica a sua desmotivação, desadequação ao posto de trabalho, situações psicodinâmicas difíceis, ou por motivos de melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Manter e reforçar as práticas preventivas regulares da segurança e saúde no trabalho, promovidas pelo Serviço de Segurança e Saúde e pelo Gabinete de Apoio Psicossocial.
- Criar condições para inclusão de Mulheres e de Homens em profissões tradicionalmente do outro sexo, nomeadamente pela avaliação prévia à aquisição de equipamentos/apoios técnicos, de forma integrada e preventiva, criando, em simultâneo, melhores condições de trabalho para todas as pessoas.
- Reforçar as condições de trabalho do município quanto a promover a conciliação/articulação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal designadamente 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;

- Analisar as experiências de teletrabalho durante a pandemia, e as adaptações que vão decorrer das transferências de competências como oportunidade de rever, de forma colaborativa, os regimes de duração e organização do tempo de trabalho, criando melhores condições de conciliação e bem-estar com consequências positivas na maior produtividade.
- Incentivar e dar visibilidade à participação dos homens na prestação de cuidados a filhos e filhas, valorizando a sua efetivação enquanto indicador de competências sociais e profissionais.

### 1.3 Indicadores de Igualdade entre Mulheres e Homens (IG)

Tal como se pode verificar no Despacho nº 6685/2018 de 9 de julho, os serviços do Município do Barreiro assumem modelos de organização hierarquizados que integram uma estrutura nuclear e uma estrutura flexível repartida nas seguintes unidades e subunidades orgânicas:

a) Departamentos — unidades orgânicas de carácter permanente, integrando competências de âmbito operativo e instrumental integradas numa mesma área funcional; b) Divisões — unidades orgânicas de carácter flexível, integrando competências de âmbito operativo e instrumental integradas numa mesma área funcional; c) Gabinetes — podendo ter, ou não, equiparação a cargo dirigente; d) Sectores — sem equiparação a cargo dirigente.

Com vista ao seu funcionamento, o Município do Barreiro dispõe da seguinte estrutura nuclear e flexível (Despacho n.º 6685/2018, de 9 de julho) – ver quadro 1:

- **Departamento de Planeamento, Gestão Territorial e Equipamentos (DPGTE) que integra as seguintes unidades flexíveis:**
  - Divisão de Planeamento, Ordenamento do Território e Informação Geográfica (DPOTIG);
  - Divisão de Gestão, Reabilitação, Revitalização Urbana e Licenciamento (DGRRUL);
  - Divisão de Obras Municipais, Estudos e Empreitadas (DOMEE)
  - Divisão de Ambiente e Espaços Verdes (DAEV);

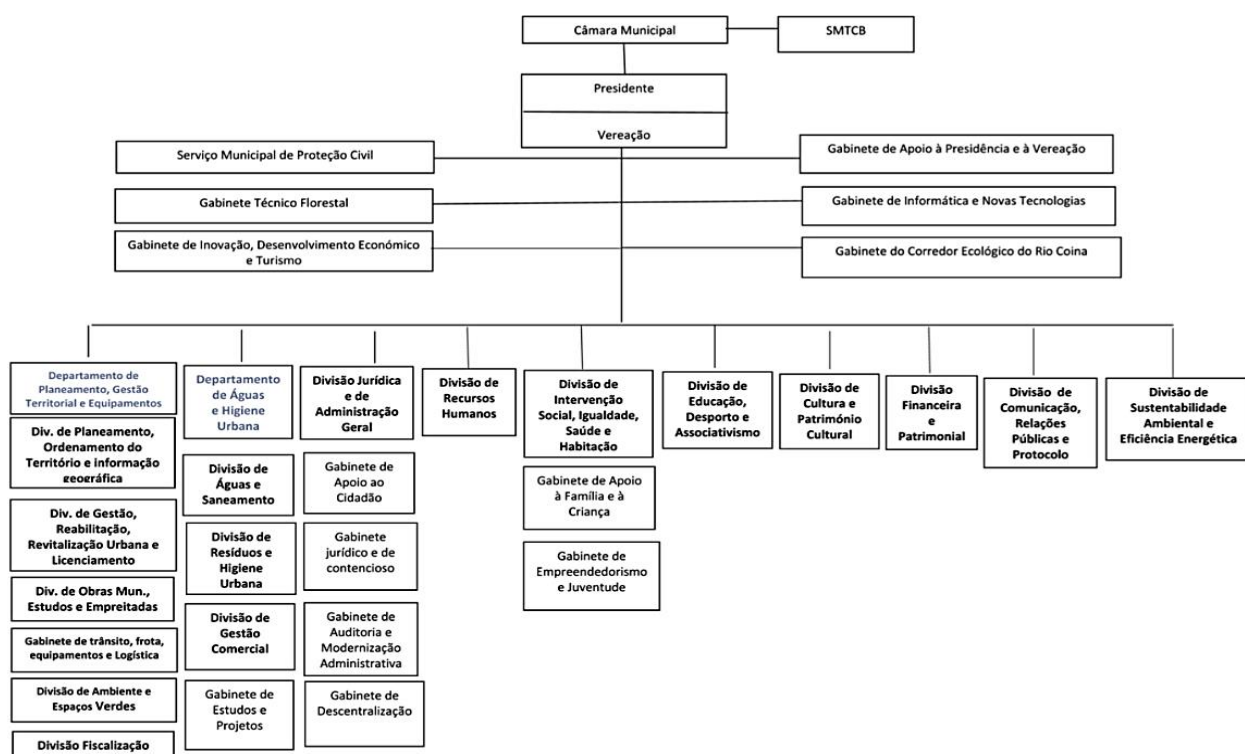
- Divisão de Fiscalização (DF);
- Gabinete de Trânsito, Frota, Equipamentos e Logística (GTFEL);
- **Departamento de Águas e Higiene Urbana (DAHU) que integra as seguintes unidades flexíveis:**
  - Divisão de Águas e Saneamento (DAS);
  - Divisão de Resíduos e Higiene Urbana (DRHU);
  - Divisão de Gestão Comercial (DGC);
  - Gabinete de Estudos e Projetos (GEP).

O Município do Barreiro dispõe ainda das seguintes unidades flexíveis e unidades de 3º grau não integradas em unidades nucleares (Despacho n.º 6685/2018, de 9 de julho):

- Gabinete de Apoio à Presidência e à Vereação (GAPV);
- Serviço Municipal de Protecção Civil (SMPC);
- Gabinete Técnico Florestal (GTF);
- Gabinete de Inovação, Desenvolvimento Economico e Turismo (GIDET);
- Gabinete de Informática e Novas Tecnologias (GINT);
- Gabinete do Corredor Ecológico do Rio Coina (GCERC);
- Divisão Jurídica e de Administração Geral (DJAG);
- Divisão de Recursos Humanos (DRH);
- Divisão de Intervenção Social, Igualdade, Saúde e Habitação (DISISH);
- Divisão de Educação, Desporto e Associativismo (DEDA);
- Divisão de Cultura e Património Cultural (DCPC);
- Divisão Financeira e Patrimonial (DFP);
- Divisão de Comunicação, Relações Públicas e Protocolo (DCRPP);
- Divisão de Sustentabilidade Ambiental e Eficiência Energética (DSAEE);
- Gabinete de Apoio ao Cidadão (GAC);
- Gabinete Jurídico e de Contencioso (GJC);

- Gabinete de Auditoria e Modernização Administrativa (GAMA);
- Gabinete de Descentralização (GD);
- Gabinete de Apoio à Família e à Criança (GAFC);
- Gabinete de Empreendedorismo e Juventude (GEJ).

**Quadro 1 - Organograma do Município do Barreiro**



Fonte: Página institucional do Município do Barreiro

### 1.3.1 Representação por género nos órgãos municipais

No mandato 2021 a 2025, na composição do Executivo da Câmara Municipal de Barreiro verificava-se a existência de 44% de mulheres, 4 mulheres e 5 homens (CMB, 2022a).

A Presidência da Câmara Municipal, é exercida por um homem, assim como a vice-presidência. A vereação com pelouros atribuídos é atualmente composta por três mulheres e três homens e, de entre estes, a Vice-presidência. Os pelouros respeitantes aos dois departamentos estão atribuídos a vereadores do sexo masculino. A vereação sem pelouros atribuídos é constituída por um homem e uma mulher. Nos pelouros atribuídos às vereadoras

do sexo feminino dizem respeito às áreas dos Recursos Humanos, Intervenção Social, Igualdade, Saúde, Habitação, Educação, Associativismo, Cultura e Património, Juventude, correspondente a áreas profissionais fortemente feminizadas. Nos pelouros atribuídos às vereadoras, trabalham 25,1% do total de trabalhadoras e trabalhadores, entre os quais 38,7% do total de mulheres trabalhadoras do município, perfazendo uma taxa de feminização de 68,5% (Idem, 2022).

Na Assembleia Municipal verifica-se uma taxa de feminização de 42,5%. A Assembleia Municipal é presidida por um homem e a sua composição atual é de 27 membros (15 deputados e 12 deputadas) (CMB, 2022a).

Relativamente à Presidência de Juntas de Freguesia (JF) verifica-se uma taxa de feminização de 75%, sendo 3 mulheres e 1 homem (idem, 2022).

Quanto a vereação executiva das Juntas de Freguesia verifica-se uma situação paritária na média global do conjunto dos executivos das Juntas de Freguesia, com 50% de vereadoras e de vereadores (10 mulheres e 10 homens). No entanto a situação é muito diferenciada em cada JF. Verifica-se que o cargo de Tesoureiro é exercido por homens, nas quatro JF, e o cargo de Secretário/a tem uma taxa de feminização de 75% (3 mulheres e 1 homem) (CMB, 2022a).

No conjunto das quatro Assembleias de Freguesia (AF) existem 49 vogais, incluindo o cargo da Presidência da Assembleia de Freguesia, sendo 25 destes lugares exercidos por homens e 17 por mulheres (taxa de feminização de 49 %) (CMB, 2022a).

As Presidências das Mesas de Assembleias de Freguesia são todas exercidas por homens (CMB, 2022a).

## Quadro 2 - Representação por género nos órgãos municipais

Governança e órgãos políticos		Mandato 2021-2025			
		Nº Total	Nº Homens	Nº Mulheres	Taxa de feminização
Executivo da Câmara Municipal	Presidente	1	1	0	0,0%
	Vereadoras/es	8	4	4	50,0%
Assembleia Municipal	Presidente	1	1	0	0,0%
	Deputadas/os	27	15	12	44,4%
Juntas de Freguesia	Presidente da JF	4	1	3	75,0%
	Vogais Executivos JF	20	10	10	50,0%
	Presidente da Mesa da Assembleia de Freguesia	4	4	0	0,0%
	Vogais Assembleias de Freguesia (incluindo Presidência MAF)	49	25	24	49,0%

Fonte: Página institucional das autarquias (CMB, 2022)

Da leitura dos dados um traço comum é que todos os pelouros respeitantes à área financeira ou empresarial estão atribuídos a eleitos do sexo masculino.

### 1.3.2 Estrutura organizativa e gestão dos Recursos Humanos

Para 2022, preveem-se alterações significativas ao nível dos indicadores calculados neste diagnóstico, o qual tem por referência o ano de 2021. Esta alteração está diretamente ligada ao processo de transferências de competências para os municípios, o qual impactará no número global de efetivos, mas também na taxa de feminização de algumas categorias profissionais (nomeadamente na categoria de Assistentes Operacionais), na tipificação de horários de trabalho, bem como na própria formulação da disparidade salarial entre mulheres e homens.

Assim sendo, recomenda-se a atualização do diagnóstico assim que as transferências de competências estiverem efetivadas, e existirem dados disponíveis.

#### Indicadores Analisados

- Estrutura organizativa – Em que medida as mulheres e os homens estão representados em todos os âmbitos, categorias e níveis da organização.

- Remunerações – Em que medida existe disparidade de remunerações base entre trabalhadoras e trabalhadores, global e por funções profissionais em dezembro 2021.

A disparidade de remuneração (GPG – *Gender Pay Gap*) é calculada como a percentagem resultante de  $\frac{\text{Remuneração Média das Mulheres}}{\text{Remuneração Média dos Homens}}$  para a globalidade de efetivos, e para cada grupo profissional.

Entende-se a remuneração mensal base como o montante líquido em dinheiro e/ou géneros pagos a trabalhadoras e a trabalhadores em dezembro 2020 e correspondente às horas normais de trabalho, independentemente de terem faltado ou não por férias, maternidade, greves, formação profissional, doença e acidentes de trabalho por tempo igual ou inferior a um mês. Exclui: quaisquer prémios, subsídios (Natal, alimentação, alojamento, de turno, férias, de função e outros), diuturnidades e gratificações, mesmo que estes constem na definição de remuneração base do respetivo instrumento de regulamentação do trabalho

- Ganhos – Em que medida existe disparidade de remuneração mensal ganhos entre trabalhadoras e trabalhadores, global e por funções profissionais em dezembro 2021.

A disparidade entre Ganhos é calculada como a percentagem resultante de  $\frac{\text{Ganhos Médios das Mulheres}}{\text{Ganhos Médios dos Homens}}$  para a globalidade de trabalhadoras e trabalhadores, e para cada grupo profissional.

Entende-se por ganhos o somatório da remuneração base, prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar.

- Avaliação e progressão nas carreiras.

### Fontes de Informação

- Balanço social de 2020 e de 2021
- Dados fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos
- Entrevistas focalizadas com representantes da estrutura sindical SINTAP;
- Entrevista focalizada ao coordenador de Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho

- Entrevista focalizada com o Gabinete de Apoio Psicossocial (GAPS) da Divisão de Recursos Humanos (DRH);

### 1.3.2.1. Representação por sexo de trabalhadoras e trabalhadores

No presente diagnóstico, à informação resultante da análise e interpretação de dados estatísticos e administrativos existentes, bem como do inquérito por questionário, aliou-se informação de carácter qualitativo, nomeadamente a conseguida da análise de entrevistas semiestruturadas a pontos focais, tendo esta permitido identificar perceções existentes.

Apresentamos de seguida os resultados quantitativos e qualitativos obtidos no que respeita à representação por sexo, de trabalhadoras e trabalhadores da CMB.

#### Dados quantitativos

O Balanço Social 2021 (2022b) indica um total de 883 trabalhadoras e trabalhadores a exercer funções na Câmara Municipal do Barreiro, em 31 de dezembro de 2021. Deste total, 10 pertenciam a outros organismos.

Na mesma data, 16 elementos do mapa de pessoal da CMB encontravam-se a exercer funções noutros organismos, ao abrigo de mobilidade, cedência de interesse público e de comissão de serviço (CMB, 2022b).

A taxa de feminização global<sup>2</sup> é de 45,2%, verificando-se 484 trabalhadores e 399 trabalhadoras a exercer funções no município (em 2020 a taxa de feminização era de 42,9%) (CMB, 2021a; CMB, 2022b).

Nos cargos de direção Intermédia e equiparados, verifica-se a existência de maioria de mulheres, sendo composto por 21 pessoas, 12 são mulheres e 9 são homens, sendo a taxa de feminização de 57,1% (CMB, 2022b).

Existe paridade no cargo de Direção Intermédia de 1º Grau – Diretor/a de Departamento.

---

<sup>2</sup> Taxa de feminização =  $\frac{\text{mulheres trabalhadoras da CMB}}{\text{Total de trabalhadoras e trabalhadores da CMB}} \times 100$

### Quadro 3 - Distribuição dos Cargos de Direção Intermédia e equiparados por sexo

Cargos de Direção Intermédia e equiparados	2021			
	Nº Total	Nº Homens	Nº Mulheres	Taxa de feminização
Total de Cargos de Direção Intermédia e equiparados	21	9	12	57,1%
Direção Intermédia de 1º Grau (diretor de departamento)	2	1	1	50,0%
Direção Intermédia de 2º Grau (chefe de divisão)	16	6	10	62,5%
Direção Intermédia de 3º Grau (Gabinetes / Núcleos)	3	2	1	33,3%
Chefes de Equipa Multidisciplinar (equiparado a diretor de departamento)	0	0	0	-
Chefes de Equipa Multidisciplinar (equiparado a chefe de divisão)	0	0	0	-

Fonte: Dados internos da Divisão de Recursos Humanos da CMB (CMB, 2022a)

Relativamente à distribuição de mulheres e homens pelas diversas unidades orgânicas denota níveis relevantes de segregação com base no género, na globalidade de trabalhadoras e trabalhadores dos dois Departamentos, verificando-se uma taxa de feminização de 34,6% no Departamento de Planeamento, Gestão Territorial e Equipamentos (117 homens e 62 mulheres), e de 24,4% no Departamento de Águas e Higiene Urbana (208 homens e 67 mulheres) (CMB, 2022b).

Estes dois Departamentos representam 51,4% do total de trabalhadoras e trabalhadores, sendo que integram a maioria dos homens trabalhadores da autarquia (67,1%) e 32,3% das mulheres trabalhadoras da autarquia. Nestes dois Departamentos, no que respeita às Divisões a situação é muito diversa e até contrastante. De facto, enquanto na Divisão de Águas e Saneamento verifica-se a menor taxa de feminização (1%), integrando 100 homens e 1 mulher, na Divisão de Gestão, Reabilitação, Revitalização Urbana e Licenciamento em que se regista a maior taxa de feminização (61,1%), integrando 7 homens e 11 mulheres (CMB, 2022b).

Nos seis Gabinetes e Serviço de apoio aos Órgãos Autárquicos, tendo por referência a globalidade de trabalhadoras e trabalhadores, verifica-se uma taxa de feminização de 46,8% (32 homens e 28, mulheres), muito embora se verifique algumas situações de acentuada segregação com base no sexo, em correspondência com segregações presentes no mercado

de trabalho em geral. Assim, o Gabinete de Informática e Novas Tecnologias apresenta uma taxa de feminização de 12,5%, integrando 7 homens e 1 mulher, enquanto o Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação apresenta uma taxa de feminização de 80% integrando 12 mulheres e 3 homens (CMB, 2022b).

Nas restantes Unidades Flexíveis e Unidades do 3º grau não integradas em unidades nucleares, que representam 41,8% do total de trabalhadoras e trabalhadores (26,2% do total de homens e 60,7% do total de mulheres) verifica-se uma taxa de feminização geral de 65,6% (127 homens e 242 mulheres) (idem, 2022).

Neste conjunto de unidades flexíveis e de 3º grau também se verificam algumas situações de forte segregação com base no sexo, em correspondência com segregações presentes no mercado de trabalho em geral. Assim a menor taxa de feminização, 33,3% (4 homens e 2 mulheres) verifica-se no Gabinete de Empreendedorismo e Juventude, e a maior taxa de feminização, 75% (10 homens e 30 mulheres), na Divisão de Intervenção Social, Igualdade, Saúde e Habitação (idem, 2022).

**Quadro 4 - Distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por unidade orgânica**

Unidade Orgânica		Nº total de trabalhadores/as		Nº de homens	Nº de mulheres	Taxa de feminização	Nº total de trabalhadores/as		Nº de homens	Nº de mulheres	Taxa de feminização
	Departamento de Planeamento, Gestão Territorial e Equipamentos	21	1,5%	8	13	61,9%	179	20,3%	117	62	34,6%
	Divisão de Planeamento, Ordenamento do Território e Informação Geográfica	13	0,9%	6	7	53,8%					
	Divisão de Gestão, Reabilitação, Revitalização Urbana e Licenciamento	18	1,3%	7	11	61,1%					
	Divisão de Obras Municipais, Estudos e Empreitadas	13	0,9%	7	6	46,2%					
	Divisão de Ambiente e Espaços Verdes	26	1,9%	17	9	34,6%					
	Divisão de Fiscalização	23	1,7%	17	6	26,1%					
	Gabinete de Trânsito, Frota, Equipamentos e Logística	65	4,7%	55	10	15,4%					
	Departamento de Águas e Higiene Urbana	11	0,8%	4	7	63,6%	275	31,1%	208	67	24,4%
	Divisão de Águas e Saneamento	101	7,3%	100	1	1,0%					
	Divisão de Resíduos e Higiene Urbana	119	8,6%	74	45	37,8%					
	Divisão Gestão Comercial	36	2,6%	23	13	36,1%					
	Gabinete de Estudos e Projetos	8	0,6%	7	1	12,5%					
	Unidades Flexíveis e unidades do 3º grau não integradas em unidades nucleares										
Órgãos autárquicos	Gabinete de Apoio à Presidência e à Vereação	15	1,1%	3	12	80,0%	60	6,80%	32	28	46,67%
	Serviço Municipal de Proteção Civil	4	0,3%	2	2	50,0%					
	Gabinete Técnico Florestal	0	0,0%								
	Gabinete de Inovação, Desenvolvimento Económico e Turismo	31	2,2%	18	13	41,9%					
	Gabinete de Informática e Novas Tecnologias	8	0,6%	7	1	12,5%					
	Gabinete Corredor Ecológico do Rio Coina	2	0,1%	2	0	0,0%					

Unidade Orgânica	Nº total de trabalhadores/as		Nº de homens	Nº de mulheres	Taxa de feminização	Nº total de trabalhadores/as		Nº de homens	Nº de mulheres	Taxa de feminização
Divisão Jurídica e de Administração Geral	18	1,3%	5	13	63,4%	369	41,8%	127	242	65,6%
Gabinete Descentralização	24	1,7%	6	18						
Gabinete Apoio ao Cidadão	23	1,7%	13	10						
Gabinete Jurídico e Contencioso	6	0,4%	2	4						
Gabinete de Auditoria e Modernização Administrativa		0,0%								
Divisão de Recursos Humanos	21	1,5%	8	13	61,9%					
Divisão de Intervenção Social, Igualdade, Saúde e Habitação	32	2,3%	5	27	75,0%					
Gabinete de Apoio à Família e à Criança	2	0,1%	1	1						
Gabinete Empreendedorismo e Juventude	6	0,4%	4	2						
Divisão de Cultura e Património Cultural	47	3,4%	20	27	57,4%					
Divisão de Educação, Desporto e Associativismo	126	9,1%	34	92	73,0%					
Divisão Financeira e Patrimonial	33	2,4%	15	18	54,5%					
Divisão de Comunicação, Relações Públicas e Protocolo	21	1,5%	9	12	57,1%					
Divisão de Sustentabilidade Ambiental e Eficiência Energética	10	0,7%	5	5	50,0%					

Fonte: Diagnóstico Balanço Social de 2021 (2022b) e cálculos próprios.

Tendo em conta a distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por cargo/carreira, vínculo e género, verifica-se que as profissionais do sexo feminino estão mais representadas nas carreiras de Dirigente Intermédio/a que corresponde a 2,4% do total de trabalhadoras e trabalhadores, com uma taxa de feminização de 57,1% e Assistente Técnico/a, com 18,8% do total de trabalhadoras e trabalhadores, e uma taxa de feminização de 62,0%, e Técnico/a Superior, que corresponde a 18,3% dos efetivos, com uma taxa de feminização de 62,3%. Os trabalhadores do sexo masculino encontram-se mais representados nas carreiras de Assistente Operacional que corresponde à maioria do total de trabalhadoras e trabalhadores (58%) com uma taxa de feminização de 35,4%, e na carreira de Informática, bem como outros/as profissionais (Educador/a de Infância, Chefe de Armazém, Fiscal, Fiscal de Serviço de Higiene e Limpeza, Mestre de Tráfego Fluvial) (CMB, 2022b).

#### Quadro 5 - Distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por cargo/carreira, e sexo

	Nº total de trabalhadores/as	Nº de homens	Nº de mulheres	Taxa de feminização	% sobre a globalidade de efetivos	% sobre globalidade de homens	% sobre a globalidade de mulheres
Dirigente – Intermédio	21	9	12	57,1%	2,4%	1,9%	3,0%
Técnico/a Superior	162	61	101	62,3%	18,3%	12,6%	25,3%
Assistente Técnico/a	166	63	103	62,0%	18,8%	13,0%	25,8%
Assistente Operacional	512	331	181	35,4%	58,0%	68,4%	45,4%
Informática	6	5	1	16,7%	0,7%	1,0%	0,3%
Outros/as	16	15	1	6,3%	1,8%	3,1%	0,3%
Total	883	484	399	45,2%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Diagnóstico: Balanço Social 2021 (2022b)

Quanto à relação jurídica de emprego verifica-se que 96,9% dos homens têm um contrato de trabalho de função pública (CTFP) por tempo indeterminado, e que tal se verifica em 90,5% das mulheres, verificando-se a taxa de feminização de 43,5% destes contratos (em 2020 esta taxa era de 38,7%) (CMB, 2022b).

Com efeito 2,3% das mulheres trabalhadoras da CMB têm um CTFP a termo resolutivo (certo e incerto), e tal verifica-se em 0,4% dos homens trabalhadores da CMB, verificando-se uma taxa de feminização de 81,8% deste tipo de contratos (em 2020 a taxa de feminização deste tipo de contratos era de 87,9%) (CMB, 2022b).

## Quadro 6 - Distribuição de trabalhadoras e trabalhadores por tipo de vínculo laboral

	Dirigente – Intermédio		Técnico/a Superior		Assistente Técnico/a		Assistente Operacional		Informática		Outros/as		Total		Taxa feminização por tipologia de vínculo	% Mulheres por tipologia de vínculo	% homens por tipologia de vínculo
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:			
Comissão de Serviço	H:	9	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	9	57,1%	3,0%	1,9%
	M:	12	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	12			
	T:	21	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	21			
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	H:	59	H:	62	H:	328	H:	5	H:	15	H:	469	43,5%	90,5%	96,9%
	M:	0	M:	91	M:	100	M:	168	M:	1	M:	1	M:	361			
	T:	0	T:	150	T:	162	T:	496	T:	6	T:	16	T:	830			
CTFP a termo resolutivo certo	H:	0	H:	2	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2	77,8%	1,8%	0,4%
	M:	0	M:	7	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	7			
	T:	0	T:	9	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	9			
CTFP a termo resolutivo incerto	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	100,0%	0,5%	0,0%
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	2			
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	0	T:	2			
Outra	H:	0	H:	0	H:	1	H:	3	H:	0	H:	0	H:	4	81,0%	4,3%	0,8%
	M:	0	M:	3	M:	3	M:	11	M:	0	M:	0	M:	17			
	T:	0	T:	3	T:	4	T:	14	T:	0	T:	0	T:	21			
Total	H:	9	H:	61	H:	63	H:	331	H:	5	H:	15	H:	484	45,2%	100,0%	100,0%
	M:	12	M:	101	M:	103	M:	181	M:	1	M:	1	M:	399			
	T:	21	T:	162	T:	166	T:	512	T:	6	T:	16	T:	883			

Fonte Diagnóstico: Balanço Social 2021 (2022b)

Tendo em conta a idade das/os profissionais, cerca de 87,6 % tem idades iguais ou superiores a 40 anos (84,6% dos homens e 91,4% das mulheres), sendo a média etária global de 51,8%, sem diferenças significativas entre mulheres e homens (CMB, 2022b).

## Quadro 7 - Estrutura etária e taxas de feminização

Intervalo de idade	Estrutura etária						
	Feminino	Masculino	Total	Taxa de feminização	% sobre a globalidade de efetivos	% sobre a globalidade de homens	% sobre a globalidade de mulheres
Menos de 20 anos	0	0	0				
20-24	3	3	6	50,0%	0,7%	0,6%	0,8%
25-29	4	10	14	28,6%	1,7%	2,1%	1,1%
30-34	9	15	24	37,5%	2,8%	3,1%	2,5%
35-39	15	46	61	24,6%	7,2%	9,5%	4,1%
40-44	62	77	139	44,6%	16,5%	16,0%	17,1%
45-49	78	76	154	50,6%	18,2%	15,8%	21,5%
50-54	63	62	125	50,4%	14,8%	12,9%	17,4%
55-59	66	100	166	39,8%	19,7%	20,7%	18,2%
60-64	48	79	127	37,8%	15,0%	16,4%	13,3%
65-69	14	14	28	50,0%	3,3%	2,9%	3,9%
Total	362	482	844	42,9%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Balanço Social 2020 (2021a) e cálculos próprios

Quanto à taxa de emprego por escalões etários verifica-se que diminuiu de forma significativa a diferença, na taxa de emprego jovem (menos de 30 anos), e na taxa de emprego de menos de 40 anos, com base no sexo. Em 2021, verifica-se que têm menos de 40 anos, 14,3% dos trabalhadores e 11,3% das trabalhadoras. Em 2020 verificava-se uma discrepância significativa na taxa de emprego de, menos de 40 anos. Com efeito 15,4% dos homens (74 profissionais)

tinham menos de 40 anos, enquanto 8,6% das mulheres (61 profissionais) estavam no intervalo de idades dos 20 aos 40 anos (CMB, 2022b).

### Quadro 8 - Taxas de emprego por grandes escalões etários

	Escalão Etário			Taxa de emprego por grandes escalões etários		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total efetivos
20-24	2	5	7	3,1%	3,5%	3,3%
25-29	13	9	22			
30-34	16	16	32	11,2%	7,8%	9,6%
35-39	38	15	53			
40-44	68	56	124	64,5%	69,9%	66,9%
45-49	89	90	179			
50-54	62	70	132			
55-59	93	63	156			
60-64	84	61	145	21,3%	18,8%	20,2%
65-69	19	14	33			
<b>Total</b>	<b>484</b>	<b>399</b>	<b>883</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Balanço Social 2021 (2022b) e cálculos próprios

Quanto à antiguidade, conforme quadro 9, constata-se que foi no período de 1997 a 2001 (20 a 24 anos de antiguidade) que se verificou uma maior integração de mulheres do que de homens (Taxa de feminização de 57,4%), assim como de 2012 a 2017 (Taxa de feminização de 58,6%). Ao invés no período de 2007 a 2011 (10 a 14 anos de antiguidade) constata-se uma forte diminuição de integração de mulheres em relação aos homens chegando a uma taxa de feminização de 32,5%.

### Quadro 9 - Antiguidade por género

Antiguidade				
Intervalo de anos	Homens	Mulheres	Total	Taxa feminização
Até 5 anos	113	73	186	39,2%
5 - 9	29	41	70	58,6%
10 - 14	54	26	80	32,5%
15 - 19	77	78	155	50,3%
20 - 24	63	85	148	57,4%
25 - 29	49	33	82	40,2%
30 - 34	38	34	72	47,2%
35 - 39	26	15	41	36,6%
40 ou mais anos	35	14	49	28,6%
<b>Total</b>	<b>484</b>	<b>399</b>	<b>883</b>	<b>45,2%</b>

Fonte: Balanço social 2021 (2022b)

## Estrutura Habitacional

Quanto à escolaridade, é possível constatar um maior número de pessoas do sexo masculino com escolaridade igual ou inferior ao 9º ano, bem como uma maior representação de pessoas do sexo feminino concluíram que a Licenciatura ou o Mestrado, como se pode constatar pelos índices de formação de mulheres e de homens (CMB, 2022b).

**Quadro 10 - Estrutura habitacional e Índice de formação**

Estrutura habitacional							
Nível de escolaridade	Feminino	Masculino	Total	Índice de formação	Feminino	Masculino	Total
< 4 anos	0	1	1	< 4 anos	0,0%	0,2%	0,1%
4º ano	40	75	115	4º ano	10,0%	15,5%	13,0%
6º ano	17	52	69	6º ano	4,3%	10,7%	7,8%
9º ano	54	130	184	9º ano	20,3%	30,4%	25,8%
11º ano	27	17	44				
12º ano ou equivalente	136	133	269	12º ano	34,1%	27,5%	30,5%
Bacharelato	0	1	1	Superior	31,3%	15,7%	22,8%
Licenciatura	121	73	194				
Mestrado	4	2	6				
Doutoramento	0	0	0				
Total	399	484	883	Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Balanço Social 2021 (2022b)

É referido no Balanço Social de 2020 e 2021 que o aumento registado no índice de formação de trabalhadores e trabalhadoras detentores do 12º ano, em 2019 e 2020, se deve a políticas adotadas pelo Município do Barreiro, tendo por objetivo proporcionar a frequência ao Centro Qualifica, criando um centro específico para que trabalhadores e trabalhadoras, bem como população em geral possam melhorar os seus níveis de formação (CMB, 2021a; CMB, 2022b).

## Integração de trabalhadores e trabalhadoras com grau de deficiência

No Balanço Social de 2021 (2022b) verifica-se que, fruto de uma parceria com o IIEFP e a Cooperativa de Solidariedade Social RUMO, o Município do Barreiro, a 31 de dezembro de 2021 tinha 43 trabalhadoras/es (24 homens e 15 mulheres, taxa de feminização de 34,9%) com um grau de deficiência igual ou superior a 60%. A Câmara Municipal do Barreiro adota medidas para que, pessoas portadoras de deficiência, possam exercer, em pleno, o seu trabalho e progredir na carreira profissional.

De salientar que o Município do Barreiro foi distinguido com a marca de entidade empregadora inclusiva no ano 2021 pelo IIEFP (IIEFP, 2021).

## Dados qualitativos

Tendo em conta as perceções dos indivíduos entrevistados, afere-se, de acordo com as suas perceções.

Nas entrevistas focalizadas ao Coordenador de Segurança e Saúde, da Direção de Recursos Humanos (DRH), foi referido que este serviço é frequentemente a primeira linha na deteção de situações de “desconforto” de trabalhadoras/es.

Conclui-se das entrevistas focalizadas que existe a preocupação do Município em desagregar algumas profissões, existindo por exemplo mulheres na área dos transportes públicos, como condutoras, ou noutras áreas, como seja a existência de uma mulher varejador (referida como “*única mulher do país*”) cujas funções da profissão são, por exemplo, limpar o esgoto, desentupir esgotos, etc.

Refere também que na Lei do Trabalho existem tarefas que têm referenciais diferentes para mulheres e homens (a movimentação manual de cargas por exemplo), e alguns trabalhos ainda não estão mecanizados nas autarquias do Barreiro, exigindo muita força humana. Refere, a título de exemplo que a área dos cemitérios foi mais difícil de mecanizar, sendo que só há 5/6 anos é que mudou, movimento de cargas, aberturas covais, apesar da insistência da Segurança e Saúde no trabalho - “*depende das prioridades do executivo*”.

De salientar, contudo, que por razões de segurança existe um esforço da CMB em evitar colocar mulheres em turnos noturnos nos serviços de portaria como forma de evitar um possível roubo ou abuso sexual. No que respeita o fardamento de cantoneiras, a CMB não quis criar um fardamento distinto para mulheres e para homens, a fim de evitar situações de assédio sexual que ocorriam com o uso de bata.

A dessegregação quanto ao sexo e quanto a outras características, frequentemente envolve gerir reações negativas e discriminatórias da população ou de profissionais. A mesma fonte refere o exemplo do recrutamento de um homem como auxiliar de ação educativa numa pré-primária em que foi necessário resolver uma forte oposição de responsáveis da educação, e do recrutamento de uma auxiliar de ação educativa negra para outra escola, em que a CMB teve de gerir a reação negativa por parte de colegas.

O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP) refere que frequentemente, na atividade sindical, se deparam com questões de género e relativas ao bem-estar no trabalho, enunciando nomeadamente não estar garantido o acesso a sanitários na via pública, a trabalhadoras/es das autarquias em funções de trabalho na via pública, agravado quando em trabalho noturno. Esta dificuldade afeta de forma particular as mulheres (jardineiras, cantoneiras), por motivos culturais e fisiológicos, com consequências ao nível da sua saúde. Bem como falta de acesso à água potável, quando em trabalhos na via pública.

### 1.3.2.2. Disparidade de remunerações e de Ganhos (GPG)

Nos cargos de Direção Intermédia de 1º, 2 e 3º grau, em média as mulheres têm remunerações base mais elevadas do que os homens, corresponde a uma disparidade salarial negativa de -16%. Já no salário-base de dirigentes intermédios nos vários graus, constata-se a existência de igualdade salarial, pelo que o diferencial na remuneração-base média se forma pelo diferencial no número de dirigentes intermédios em cada nível: Paridade nos cargos de Direção de Departamento, maioria de mulheres nos cargos de Chefia de Divisão (2º Grau), maioria de homens nos cargos de Chefia de gabinetes e Núcleos (3º grau) (CMB, 2022b).

**Quadro 11- Remunerações base médias mensais de Dirigentes Intermédios e Equiparados**

Remuneração média mensal de trabalhadoras/es	Nº de Trabalhadores/as		Remuneração média mensal		GAP salarial entre homens e Mulheres
Dirigentes Intermédios e Equiparados	H	9	H	2 244,66 €	-16,00%
	M	12	M	2 603,70 €	
	<b>T</b>	<b>21</b>	<b>T</b>	<b>2 449,83 €</b>	
Dirigentes Intermédios de 1º Grau Chefia de Departamento	H	1	H	2 996,21 €	0,00%
	M	1	M	2 996,21 €	
	<b>T</b>	<b>2</b>	<b>T</b>		
Dirigentes Intermédios DE 2º Grau Chefia de Divisão	H	6	H	2 621,68 €	0,00%
	M	10	M	2 621,68 €	
	<b>T</b>	<b>16</b>	<b>T</b>	<b>2 621,68 €</b>	
Dirigentes Intermédios de 3º Grau Chefia de Gabinete de Núcleo	H	2	H	2 031,43 €	0,00%
	M	1	M	2 031,43 €	
	<b>T</b>	<b>3</b>	<b>T</b>	<b>2 031,43 €</b>	

Fonte: Divisão Recursos Humanos e cálculos próprio

Quanto à remuneração-base de trabalhadoras e trabalhadores, em média, as mulheres têm remunerações base mais elevadas do que os homens, uma disparidade salarial negativa que se situa nos -8,64%.

Relativamente à remuneração base média das mulheres é mais elevada do que a dos homens nas carreiras de profissionais de Assistentes Técnica/o e Informática, enquanto a remuneração base média dos homens é mais elevada do que a das mulheres nas carreiras profissionais de Técnica/o superior e Assistente Operacional.

**Quadro 12 - Remunerações base médias mensais por categoria profissional e sexo**

Remuneração base média mensal de trabalhadoras/es	Nº de Trabalhadores/as		Remuneração média mensal		Disparidade de remunerações entre Mulheres e Homens
Dirigentes intermédios e equiparados	H	9	H	2 244,66 €	-16,00%
	M	12	M	2 603,70 €	
	<b>T</b>	<b>21</b>	<b>T</b>	<b>2 449,83 €</b>	
Técnicos/as Superiores	H	61	H	1 487,02 €	8,44%
	M	101	M	1 361,52 €	
	<b>T</b>	<b>162</b>	<b>T</b>	<b>1 408,78 €</b>	
Assistente Técnico/a	H	63	H	900,40 €	-1,88%
	M	103	M	917,32 €	
	<b>T</b>	<b>166</b>	<b>T</b>	<b>910,90 €</b>	
Assistente Operacional	H	331	H	731,13 €	8,70%
	M	181	M	667,53 €	
	<b>T</b>	<b>512</b>	<b>T</b>	<b>708,65 €</b>	
Informática/o	H	5	H	1 480,53 €	-11,63%
	M	1	M	1 652,68 €	
	<b>T</b>	<b>6</b>	<b>T</b>	<b>1 509,22 €</b>	
Outras/os	H	15	H	980,07 €	1,63%
	M	1	M	964,06 €	
	<b>T</b>	<b>16</b>	<b>T</b>	<b>979,07 €</b>	
Total	H	484	H	892,03 €	-8,64%
	M	399	M	969,13 €	
	<b>T</b>	<b>883</b>	<b>T</b>	<b>926,87 €</b>	

Fonte: Divisão Recursos Humanos (CMB, 2022a) e cálculos próprio

Não foi viável, no decurso deste diagnóstico obter os dados sobre os Ganhos por sexo e carreira profissional. Esses cálculos deverão ser efetuados durante a conceção do Plano para a Igualdade e Não Discriminação. Com efeito, de acordo com a generalidade dos estudos, a nível Nacional e a nível europeu a disparidade de ganhos poderá apresentar resultados bem diversos.

Ainda quanto à disparidade de ganhos não podemos deixar de aludir a componente do trabalho extraordinário e noturno, dado que, como se constata no quadro nº 14.2 do Balanço Social 2021 (2022b) somente na “Contagem de horas de trabalho extraordinário, diurno e

*nocturno, segundo o Género*”, a média de horas por trabalhadora é de 4 horas, e por trabalhador é de 15,8 horas. No trabalho extraordinário noturno o diferencial é ainda maior, média de horas por trabalhadora é de 9,4 horas e por trabalhador é de 193,8 horas. Este diferencial tem efeitos significativos no cálculo da disparidade de Ganhos entre mulheres e homens.

### 1.3.2.3. Recrutamento e Seleção

#### Indicadores analisados

- Inexistência, direta ou indiretamente, de qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo nos instrumentos e técnicas de seleção e nas regras de recrutamento.

#### Fontes de informação

- Ata de classificação final – Relatório do procedimento concursal
- Formulário de candidatura ao procedimento concursal
- Lista Unitária de Ordenação
- Procedimentos concursais:
- Publicação do Aviso de procedimento concursal

#### Análise

O Gabinete de Apoios Psicossociais (GAPS) apoia os Recursos Humanos, no que concerne à seleção de pessoas candidatas nos procedimentos concursais (Avaliação Psicológica).

Os regulamentos do recrutamento e admissão de recursos humanos da Câmara Municipal regem-se pela legislação em vigor pelo que se pode considerar que estão precavidas quaisquer discriminações face ao género. No entanto, são necessários níveis mais elevados de incorporação dos princípios que norteiam a igualdade de género, nomeadamente quer quanto ao uso da linguagem promotora da igualdade entre homens e mulheres, quer quanto à progressiva sensibilização dos elementos do júri no que respeita à dessegregação quanto ao sexo das categorias profissionais e serviços, sob risco de se poder manter a tendência para a perpetuação das assimetrias de género ainda existentes.

Da análise efetuada verifica-se, pois, que os formulários de candidatura ao procedimento concursal denotam incoerências quanto à linguagem promotora da Igualdade entre homens e mulheres quer em cada formulário (Ex.: Formulário de candidatura a procedimento concursal) por utilizarem em simultâneo o masculino universal (Ex.: n.2 Situação Jurídico/Funcional do Trabalhador), e, no mesmo formulário recorrendo à especificação explícita de ambos os sexos (Ex.: A preencher pelo/a candidato/a deficiente, ...); quer à comparação entre os vários formulários (Ex.: “Exercício do Direito de participação de interessados”).

Nos restantes documentos dos procedimentos concursais analisados verifica-se a utilização do masculino universal, não existindo linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens. Também relativamente à composição do Júri, nos documentos analisados, conclui-se pelo não cumprimento da paridade, tal como recomendado, conforme recomenda a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

Tal circunstância pode estar ligada ao facto de, no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, n.º2 do artigo 88.º, as carreiras gerais de mulheres e homens que exercem funções públicas estão definidas não usando linguagem promotora da igualdade entre homens e mulheres, usando designando o nome das carreiras unicamente com o género masculino, a mesma situação se repercute nos avisos de procedimento concursal de recrutamento da Câmara Municipal de Barreiro, na designação das carreiras.

#### **1.3.2.4. Formação Profissional**

##### **Indicadores analisados**

- Número de horas de formação/sensibilização aos princípios promotores da igualdade de género e número de dirigentes e recursos humanos envolvidos, por carreira e por sexo.
- Número médio de ações de formação e de horas de formação por carreira profissional e por sexo.

##### **Fontes de informação**

- Balanço Social 2020 e 2021

- Ficha de inscrição nas ações de formação
- Formação em Igualdade de Género para Chefias Técnicas e Coordenadores/as de Equipa da CM do Barreiro-2012
- Proposta Formação Interna e Externa
- Regulamento de Formação Profissional (abril de 2021)
- Relatório de Formação 2020

## Análise

### Formação em igualdade e não discriminação

O Município desenvolveu ações de formação em Igualdade de Género para chefias técnicas e coordenação de equipa (18 horas) no âmbito do Plano para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, em 2012 (CMB, 2021b; CMB, 2013).

### Formação Profissional em 2020

No Regulamento de Formação Profissional municipal, no seu capítulo VII está previsto um crédito anual de horas para autoformação a realizar dentro do período laboral (100 horas para a carreira técnica superior e 70 horas para as restantes carreiras, por ano civil). Esta autoformação é financiada pela própria trabalhadora ou trabalhador (CMB, 2021b).

No ano de 2020 foram realizadas 42 ações de formação (15 internas e 27 externas), contabilizando um total de 2.547 horas de formação e abrangendo 160 efetivos do município. Foram abrangidos por processos RVCC no Centro Qualifica, 22 Assistentes Operacionais (18 do Gabinete de Trânsito, Frota, Equipamento e Logística, 3 da Divisão de Resíduos e Higiene Urbana, 1 da Divisão de Obras Municipais, Estudos e Empreitadas).

As ações de formação implementadas envolveram efetivos de 29 das unidades orgânicas e gabinetes.

Nos anos de 2019 e 2020, o Município do Barreiro proporcionou a frequência de uma Pós-Graduação a 21 dirigentes e 27 Técnicas/os Superiores com a duração de 110 horas, tendo a entidade responsável a Universidade, ISCTE.

No Balanço Social 2020 e 2021, assim como no Relatório de Formação 2020, os dados não estão desagregados por sexo, pelo não possibilita uma análise de género da frequência e tipologia de formação.

O Gabinete de Apoio Psicossocial (GAPS) articula com a área da formação das trabalhadoras/es da autarquia, através de ações de sensibilização e ações de formação transversais a todas as áreas funcionais. Neste âmbito, nos anos 2020 e 2022 foram desenvolvidas ações de formação ou sensibilização dirigidas de natureza transversal em termos de pessoas destinatárias tais como prevenção primária riscos psicossociais, gestão de conflitos, trabalho de equipa, gestão do stress, estilos de vida saudáveis, entre outros.

### **1.3.2.5. Respeito pela dignidade de mulheres e homens**

#### **Indicadores analisados**

- Existência de código ético formalizado, com integração da igualdade de género;
- Existência de mecanismos para detetar e solucionar queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas.

#### **Fontes de informação**

- Entrevista focalizada ao Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Entrevista focalizada com o Gabinete de Apoio Psicossocial (GAPS) da Divisão de Recursos Humanos (DRH);
- Entrevistas focalizadas com representante da estrutura sindical SINTAP.

#### **Análise**

Em 2022 está em elaboração, pelo Município do Barreiro, um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho com procedimentos estabelecidos para denúncia/apresentação de reclamação, sendo estas situações reportadas à chefia da Divisão de Recursos Humanos. Esta Divisão integra um Gabinete de Apoio Psicossocial (GAPS), desde 2020, com uma técnica de psicologia clínica que presta apoio psicossocial a trabalhadores e trabalhadoras das autarquias do Barreiro.

No inquérito a trabalhadores e trabalhadoras sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, verificam-se referências a dificuldades nas relações psicossociais de trabalho.

Na entrevista focalizada o Sindicato Nacional de Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP) sugere que o município deveria investir na melhoria da comunicação entre chefias e subordinados.

A mesma fonte refere que há trabalhadores/as que têm problemas de serviço e que não se sentem ouvidos, existindo situações de psicodinâmicas de relações de trabalho “não curiais” ou em que é dada pouca importância ao mal-estar da trabalhadora ou trabalhador.

Refere também que no seu entender os problemas entre trabalhadores/as e chefias, têm origem, muitas vezes em falta de comunicação. Por um lado, os trabalhadores e trabalhadoras podem não estar cientes dos seus direitos e funções, o que causa conflitos com as chefias. Por outro lado, quando a comunicação da chefia é muito autoritária, não ouvindo as reivindicações dos trabalhadores/as, resulta que os/as trabalhadores/as têm a percepção de serem ignorados/as. Quando tem conhecimento, pelo trabalhador ou trabalhadora, de problemas de dinâmica psicolaboral, o SINTAP tenta fazer a mediação.

Quanto à questão colocada se quando existem problemas da dinâmica psicolaboral, o Município do Barreiro é suscetível a mudanças de serviço, o SINTAL refere que a possibilidade de mobilidade entre serviços, internos ao Município do Barreiro, ou externa entre autarquias, nalguns casos é difícil, dependendo das chefias e das autarquias (se há vagas para onde a pessoa quer ir e se o serviço onde está deixa a pessoa ir).

Refere que com a descentralização para os municípios do pessoal não docente das escolas, poderá gerar tensões dado estas pessoas irão beneficiar muito, em direitos, com a integração nos Acordo Coletivo de Empregador Público do Município do Barreiro.

#### **1.3.2.6. Análise das ausências ao trabalho em 2021**

A análise do absentismo foi calculada, com os dados do Balanço Social de 2021 (CMB, 2022) e a fórmula de cálculo da taxa de absentismo disponibilizada no site da DGAEP: *Total de dias de ausências / (Nº de dias trabalháveis X total de efetivos) \*100*, sendo que, no caso do Município do Barreiro, o número de dias trabalháveis utilizados no cálculo foi de 218.

Da análise conclui-se que em 2021, a taxa de absentismo situou-se nos 7,3%, valor mais baixo das taxas do ano de 2020 (8,4%) e 2019 (10,2%), mesmo que 2020 e 2021, tenham sido anos marcados pela pandemia COVID (idem, 2022).

O índice médio de ausências ao trabalho, por ano e por trabalhador/a, registado em 2021 foi de 16,6 dias, verificando-se que o valor médio de ausências do sexo masculino foi de 14,0 dias e do sexo feminino, de 19,7 dias.

Tendo em conta os motivos de ausências ao trabalho, destacam-se as motivadas por situação de doença, (76,4% da totalidade), seguida das ausências por proteção à parentalidade, assistência à família (7,4% da totalidade), e por acidente em serviço ou doença profissional (7,2% da totalidade) (CMB, 2022b).

Das motivações supra identificadas, verifica-se que as mulheres, comparativamente aos homens, registaram maior ausência ao trabalho, quer por motivos de doença, quer por parentalidade e assistência à família. De facto, dados do Balanço Social indicam que, em 2021, o número de ausências por doença registadas por mulheres foi de 6.259 e, 664 por parentalidade e assistência à família, contrastando com 4.931 ausências ao trabalho por homens motivadas por doença, a que se somaram 425,5 por parentalidade e assistência à família (idem).

Estes motivos de ausências correspondem a uma média de 15,7 dias por trabalhadora por motivos de doença e 1,7 dias por trabalhadora por motivos de parentalidade e assistência à família. No caso dos trabalhadores as ausências por motivo de doença correspondem a uma média de 10,2 dias por trabalhador, e a uma média de 0,9 dias por motivos de parentalidade e assistência à família (CMB, 2022b).

Em 2020, o maior número de ausências nas categorias proteção à parentalidade e assistência a familiares esteve relacionada com nascimentos de filhos/as no ano em referência, e mesmo tendo os pais gozado a licença exclusiva do pai e a licença de parentalidade partilhada, esta última teve uma duração média de 25 dias, muito menos que a licença de parentalidade exclusiva da mãe e a licença parental inicial da mãe.

Os dados refletem, pois, a perpetuação de estereótipos de género que convocam mais frequentemente as mulheres ao trabalho relacionado com o cuidado a ascendentes e descendentes.

De acordo com a alínea d) do n.º.1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho), bem como no artigo 65º do Código do Trabalho, (Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro), a previsão legal é de que, as ausências pelos motivos identificados não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, sendo consideradas como prestação efetiva de trabalho, as ausências ao trabalho resultantes de assistência à família previstas neste artigo.

Em conformidade, a CITE - Comissão para a Igualdade para o Trabalho e Emprego (organismo que em matéria de trabalho e emprego detém tutela consultiva quanto ao emprego em funções públicas), têm-se pronunciado, em diversos pareceres, que as ausências resultantes da proteção na parentalidade não devem ter o mesmo tratamento que outro tipo de ausências, nem podem implicar quaisquer perdas de direitos, nomeadamente quanto à progressão na carreira, avaliação de desempenho e atribuição de qualquer tipo de prémios em função da assiduidade.

Em 2021, a taxa de absentismo por motivos de acidente em serviço ou doença profissional é semelhante nas mulheres (0,51%) e nos homens (0,53%), situando-se maioritariamente na carreira geral de assistentes operacionais. Verifica-se uma diminuição destas taxas comparativamente a anos anteriores, designadamente no que respeita às mulheres.

### **Segurança e Saúde no trabalho**

O Serviço de Segurança e Saúde é constituído por uma equipa multidisciplinar que faz a avaliação de risco associado a cada profissão.

A avaliação dos postos de trabalho, quanto a condições de trabalho é realizada a pedido das chefias e no âmbito de auditorias e monitorização às condições de trabalho nos serviços, pelo Serviço de Segurança e Saúde.

O Município procura desenvolver uma cultura organizacional preventiva das doenças e acidentes de trabalho, nomeadamente na aquisição de equipamentos, com indicação por parte deste serviço das características específicas, do ponto de vista da ergonomia, sendo que,

atualmente, o município já não constrói ou renova instalações sem consultar tecnicamente este serviço (os pontos de luz, pontos de energia e de acesso à internet, o número de pessoas por divisória, a distribuição e localização dos postos de trabalho). Não obstante, e quanto às instalações mais antigas da CMB, há melhorias a efetuar quanto ao bem-estar de trabalhadoras/es no aspeto térmico, ventilação, distribuição e nível de ocupação do espaço.

De mencionar que no que respeita a doenças e acidentes profissionais, nas profissões administrativas e técnicas/os superiores, foram mencionadas as decorrentes do uso continuado dos computadores, nomeadamente tendinites. No caso de assistentes operacionais, patologias associadas a desgaste físico, resultante de uma carreira profissional a despenhar trabalhos de força motora, com consequências como sejam, problemas físicos nos membros superiores, foram também identificadas pelo Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho, sendo que a perceção existente é a de que as patologias (condição física) contribuem para um sentimento de discriminação: *“Passados 20/30 anos de serem cantoneiros de limpeza, sentem-se desenquadrados na sua área porque têm as suas tarefas adequadas às suas limitações o que causa problemas na sua fase final de trabalhador/a porque perde liberdade, uma vez que são colocados em serviços de portaria, vigilantes da natureza. Nos trabalhadores gera mau estar e sentem-se discriminados.”*

Em sequência e na entrevista focalizada, o mesmo serviço refere que têm um plano de formação virado para as áreas operacional e administrativa, sendo realizada formação específica em ergonomia aplicada a trabalho em computadores e a movimento de cargas, entre outras, ainda que reconheça que podem ser reforçadas: *“não realizam estas ações com a regularidade que gostariam”*.

Já no caso dos postos de trabalho administrativos, além da formação, indica que foram adquiridas cadeiras ergonómicas, ecrãs de última geração, ratos e teclados ergonómicos, e apoios de pés, os quais respondem às exigências em termos ergonómicos, referindo também que, quanto a equipamentos de proteção individual e coletiva foi, segundo o coordenador do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho, em alguns casos pioneiro na aquisição dos mesmos.

É quase sempre nos equipamentos de proteção individual que se faz a proteção – Há alguma resistência dos trabalhadores/as quanto ao calçado, adaptar a leveza e a estética. Os

equipamentos de alta visibilidade (cores néon e refletoras) foram incorporados. Trabalhadores/as com maior antiguidade costumam ser mais resistentes nestes aspetos, apesar das ações de formação, com a entrada na reforma, entraram trabalhadores/as mais novos e maior receptividade a equipamentos de segurança.

*“No entanto continua a verificar-se resistências a material de proteção coletiva (EPC’s) pelas equipas de trabalho – na abertura de valas compram-se barreiras metálicas que, embora as formações, apenas com muita insistência são utilizadas estas barreiras. São compradas, mas muitas vezes estão no estaleiro; Resistência associada à mentalidade dos trabalhadores/encarregados que têm muita responsabilidade nesta resistência.”*

Também refere que, para ser possível prestar o melhor serviço à população, é necessário garantir boas condições de trabalho às pessoas que trabalham na autarquia. Considera que *“falta um edifício administrativo que concentre todos os postos de trabalho administrativo com condições.”*

### 1.3.3 Conciliação entre vida profissional, familiar, pessoal e social

#### Indicadores analisados

- Tipo de jornada de trabalho em função do sexo;
- Normas facilitadoras da conciliação entre o trabalho com a vida pessoal e familiar e em que medida se aplicam a todas as pessoas, de todos os cargos, categorias profissionais e unidades orgânicas;
- Benefícios diretos a trabalhadores/as e suas famílias.

#### Fontes de informação

- Balanço Social de 2020 e 2021;
- Entrevista focalizada ao Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- Entrevista focalizada com a Associação dos Serviços Sociais e Culturais dos Trabalhadores das Autarquias do Barreiro;
- Entrevista focalizada com o Gabinete de Apoio Psicossocial (GAPS) da Divisão de Recursos Humanos (DRH);

- Entrevistas focalizadas com representantes da estrutura sindical SINTAP;
- Regulamento Municipal do Horário de Trabalho da Câmara Municipal de Barreiro (Regulamento n.º 274/2020, de 23 de março)

### Análise

Citando as recomendações do Guião Prático de Apoio à Ação Inspetiva para a Igualdade de Género à luz do Código do Trabalho:

*“A conciliação da atividade profissional com a vida familiar é um dos pilares fundamentais na promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho. Sendo essencial referir que a conciliação é uma necessidade, quer das trabalhadoras, quer dos trabalhadores, e não um “feudo” exclusivo das mulheres.*

*O Código do Trabalho, no nº3 do artigo 127º, prevê genericamente que “O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.”*

*Ou seja, as entidades empregadoras são legalmente instadas a criar condições facilitadoras que favorecem o equilíbrio entre os sexos, permitindo que as mulheres possam dedicar mais tempo à carreira profissional, e aos homens investir mais tempo na sua vida familiar” (CITE & ACT, 2012).*

#### **1.3.2.7. Regimes de duração e organização do trabalho - Análise das medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar.**

No Regulamento Municipal do Horário de Trabalho da Câmara Municipal de Barreiro (Regulamento n.º 274/2020, de 23 de março), foram analisadas as disposições no âmbito da duração e organização do tempo de trabalho que conferem uma maior flexibilidade à gestão do tempo de trabalho e favorecem a sua maior harmonização com a vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as.

Em regra, o horário de trabalho atribuído a trabalhadores e trabalhadoras do Município do Barreiro é o horário fixo (rígido ou desfasado).

## Normas facilitadoras da conciliação entre o trabalho com a vida pessoal e familiar

Neste regime de horário (rígido ou desfasado) é concedida uma tolerância máxima de 15 minutos no início da prestação de trabalho diária, no período da manhã e no período da tarde, a ser compensada no próprio dia, ou caso não seja possível, no decurso da semana de trabalho.

A atribuição de regime de horário flexível e outros regimes de horário, por motivos de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, é atribuída de acordo com a legislação aplicável, mediante autorização do Presidente da Câmara ou Vereador/a com competência delegada em matéria de recursos humanos, conforme previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho):

- Regime de horário flexível, com dois períodos diários de 2 horas de plataformas fixas e regime de compensação aferido ao mês. Está estabelecido o número máximo de horas diárias que podem ser prestadas (9 horas) e limites para o período de funcionamento diário (das 8h00 às 20h00). Este regime de horário prevê regras mais favoráveis no regime de parentalidade e para trabalhadores/as portadores/as de deficiência;
- Horário de jornada contínua;
- Meia jornada, Regime de trabalho a tempo parcial e Horários específicos;
- Direito a regime de trabalho a tempo parcial, nomeadamente para trabalhadores/as com um ou mais filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica e para trabalhadores/as estudantes nos termos legalmente previstos;
- Possibilidade de interrupções ocasionais do período de trabalho diário, em cada mês e a pedido da trabalhadora ou trabalhador, até ao limite de 12 meios-dias por ano, mediante autorização do respetivo superior hierárquico;
- Dispensa de serviço no dia de aniversário;

Quanto a férias:

- Possibilidade de gozar férias não gozadas no ano anterior em acumulação com férias vencidas no início do próprio ano, durante o 1º trimestre de cada ano, sempre que o trabalhador ou trabalhadora pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro;
- Prioridade no gozo de férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na Autarquia, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum;
- Prevalência de marcação de férias em período coincidente com interrupções letivas e férias escolares para trabalhadores/as com filhas/os ou enteadas/os matriculados no ensino escolar obrigatório.
- dias suplementares de férias em resultado de avaliação positiva:
- 1 dia suplementar de férias a partir dos 50 anos de idade;
- dias suplementares de férias a partir dos 59 anos de idade.

A possibilidade de recorrer a outras tipologias de horário é diferenciada, quer pelas exigências específicas de cada serviço/função, quer pelo maior ou menor acesso à informação e aos procedimentos a adotar.

Em entrevista focalizada, a estrutura sindical SINTAP realçou que trabalhadoras/es pedem ao sindicato ajuda para fazer a articulação com a CMB, em situações de incompatibilidade do horário com o apoio as responsabilidades parentais (horários por turnos, horário contínuo nas condições previstas na legislação), sendo muito difícil e moroso obter a alteração de horário ou a mobilidade interna. A atribuição de horário flexível depende muito das exigências do serviço, a falta de pessoal, necessidade de concurso público para recrutamento, ou características do serviço, são os principais motivos que dificultam a alteração de horários ou a mobilidade interna.

No que respeita flexibilização de horários por motivo de apoio a ascendentes o SINTAP considera existirem muitas dificuldades até porque não está muito regulamentado. Com a pandemia esta questão tornou-se mais visível com muitos pedidos para prestação de cuidados

aos familiares; houve trabalhadoras/es que precisavam de dias/horas para prestar apoio a familiares.

Uma reivindicação da estrutura sindical SINTAP é que *“a CMB, e as chefias, desenvolvam mais esforço na regulação dos horários laborais”*.

No âmbito das licenças de parentalidade inicial verifica-se que, em 2020, as mães (5) e pais (5) gozaram as licenças parentais exclusivas da mãe e do pai, bem a licença parental partilhada, tendo os pais gozado nesse âmbito 30 dias (seguidos e interpolados).

No entanto é referido nas entrevistas focalizadas que o município não tem uma política ativa, nas dimensões interna e externa, de promoção do gozo das licenças parentais exclusivas do pai e da licença de parentalidade partilhada.

Existe de forma nítida e visível investimento na adaptação de infraestruturas e equipamentos para a inclusão de pessoas com deficiência.

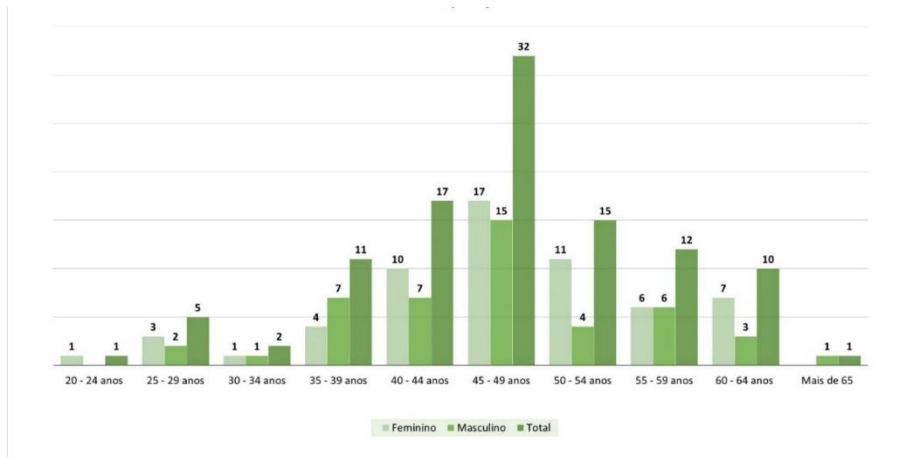
O Município do Barreiro foi distinguido com a marca de entidade empregadora inclusiva no ano de 2021 (IEFP, 2021).

### **1.3.2.8. Grau de satisfação de trabalhadoras e trabalhadores sobre medidas na área da conciliação**

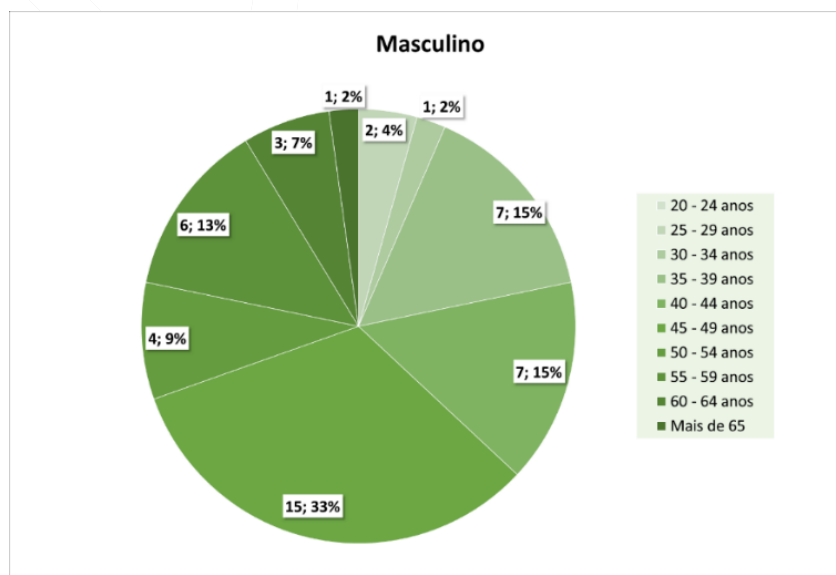
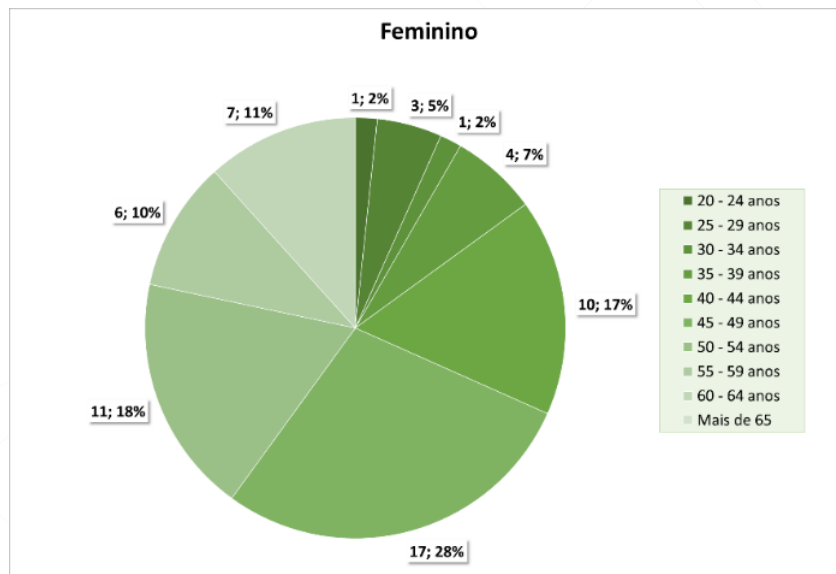
Com vista à avaliação do grau de satisfação das medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal por parte de trabalhadores e trabalhadoras do município, foi realizado inquérito por questionário, *online*, remetido pela Divisão de Recursos Humanos da CMB a todas e todos quantos tinham acesso à internet. Deste universo, o número total de respostas obtidas foi de 106, sendo esta a amostra a caracterizar e cujos resultados apresentamos de seguida.

- Apresentação dos resultados obtidos:
  - N.º de respostas obtidas: 106, das quais, 60 do sexo feminino e 46 do sexo masculino.

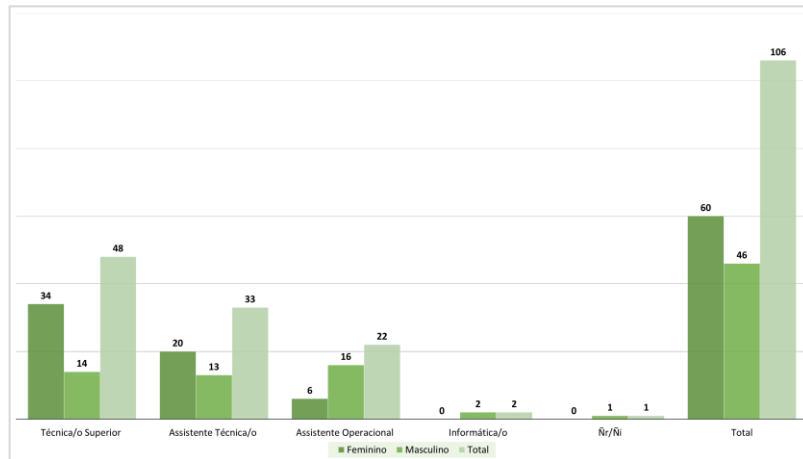
**Quadro 13 - Distribuição por escalão etário**



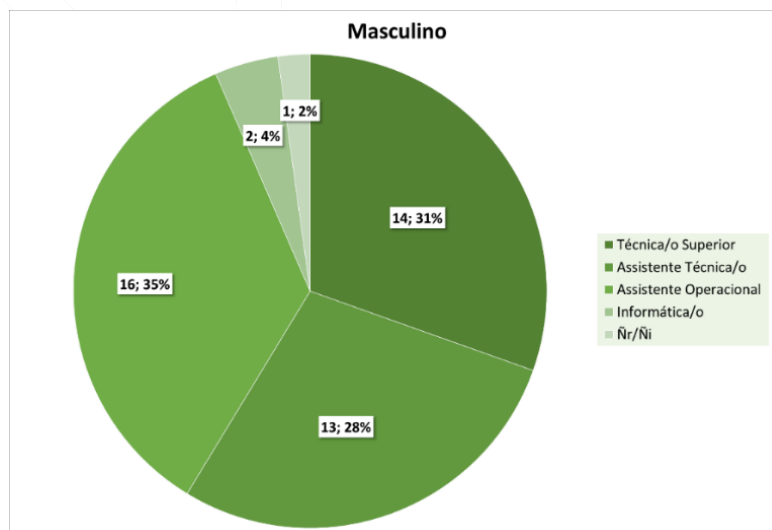
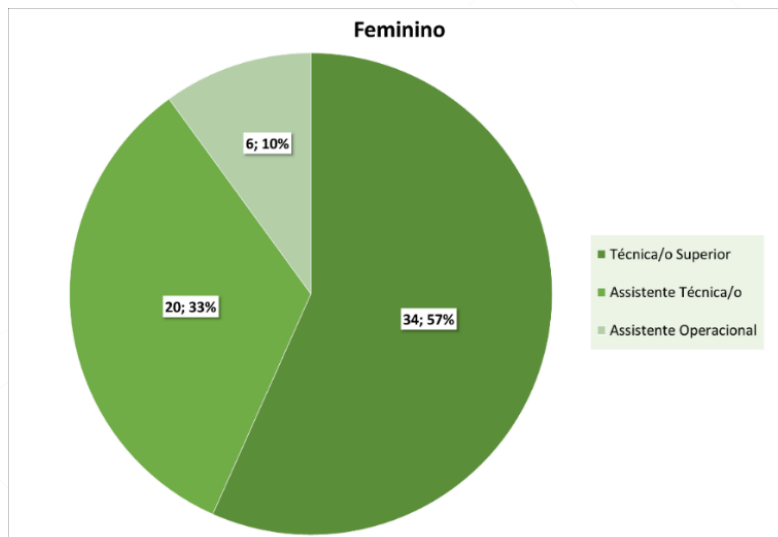
**Quadro 14 - Distribuição por escalão etário, segundo o sexo**



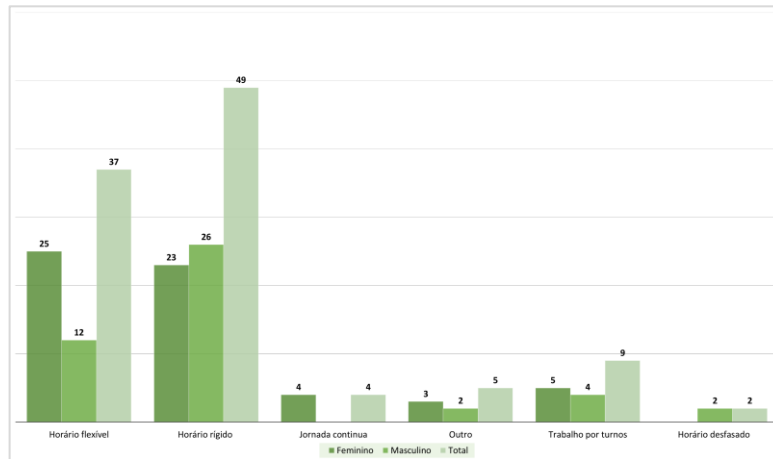
**Quadro 15 - Distribuição por grupo profissional**



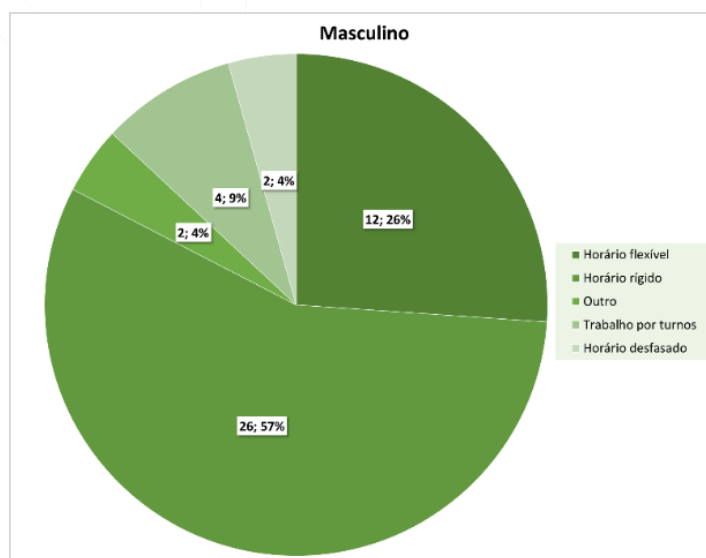
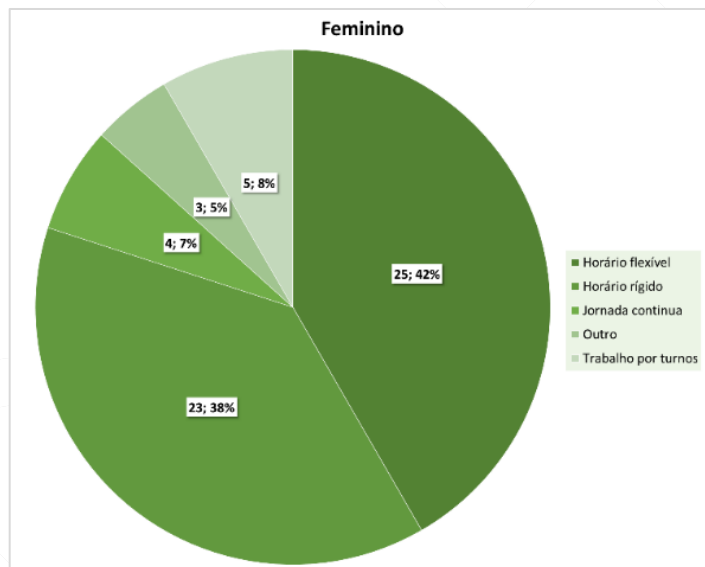
**Quadro 16 - Distribuição por grupo profissional segundo o sexo**



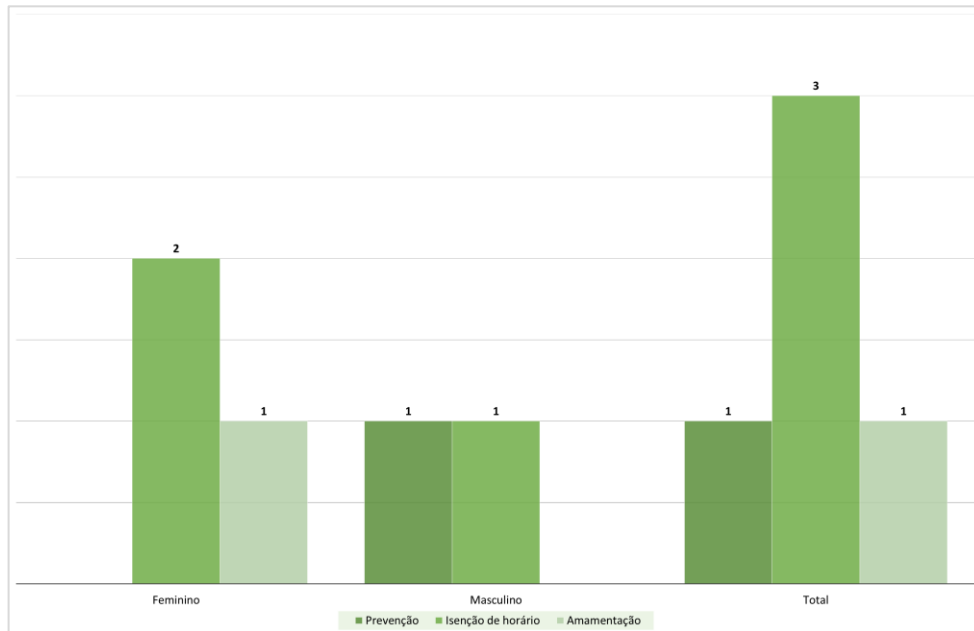
**Quadro 17 - Distribuição por regime de horário**



**Quadro 18 - Distribuição por regime de horário segundo o sexo**

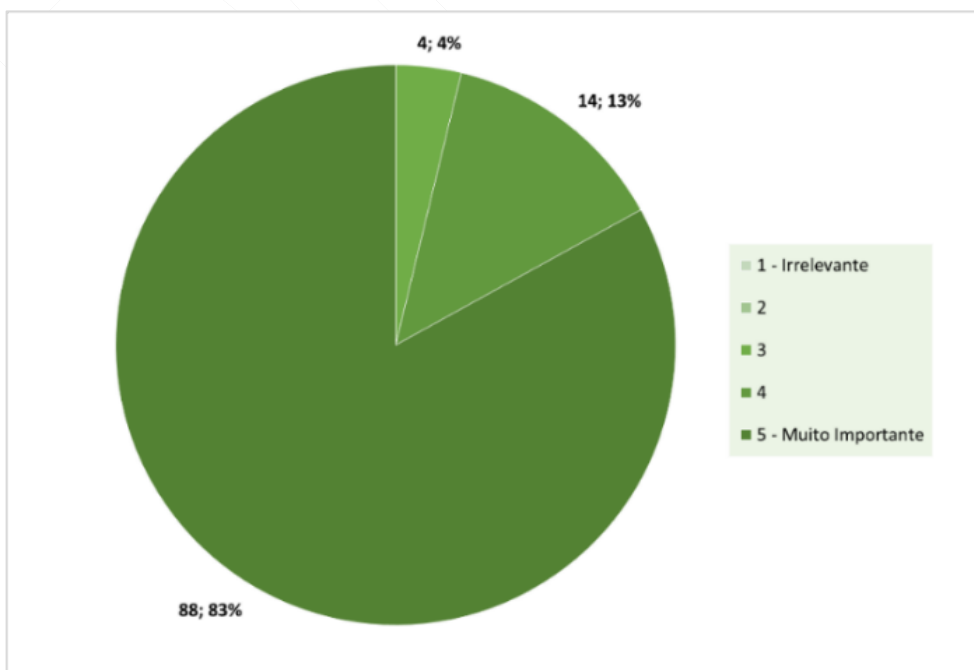


**Quadro 19 - Distribuição por regime de horário "outro", segundo o sexo**

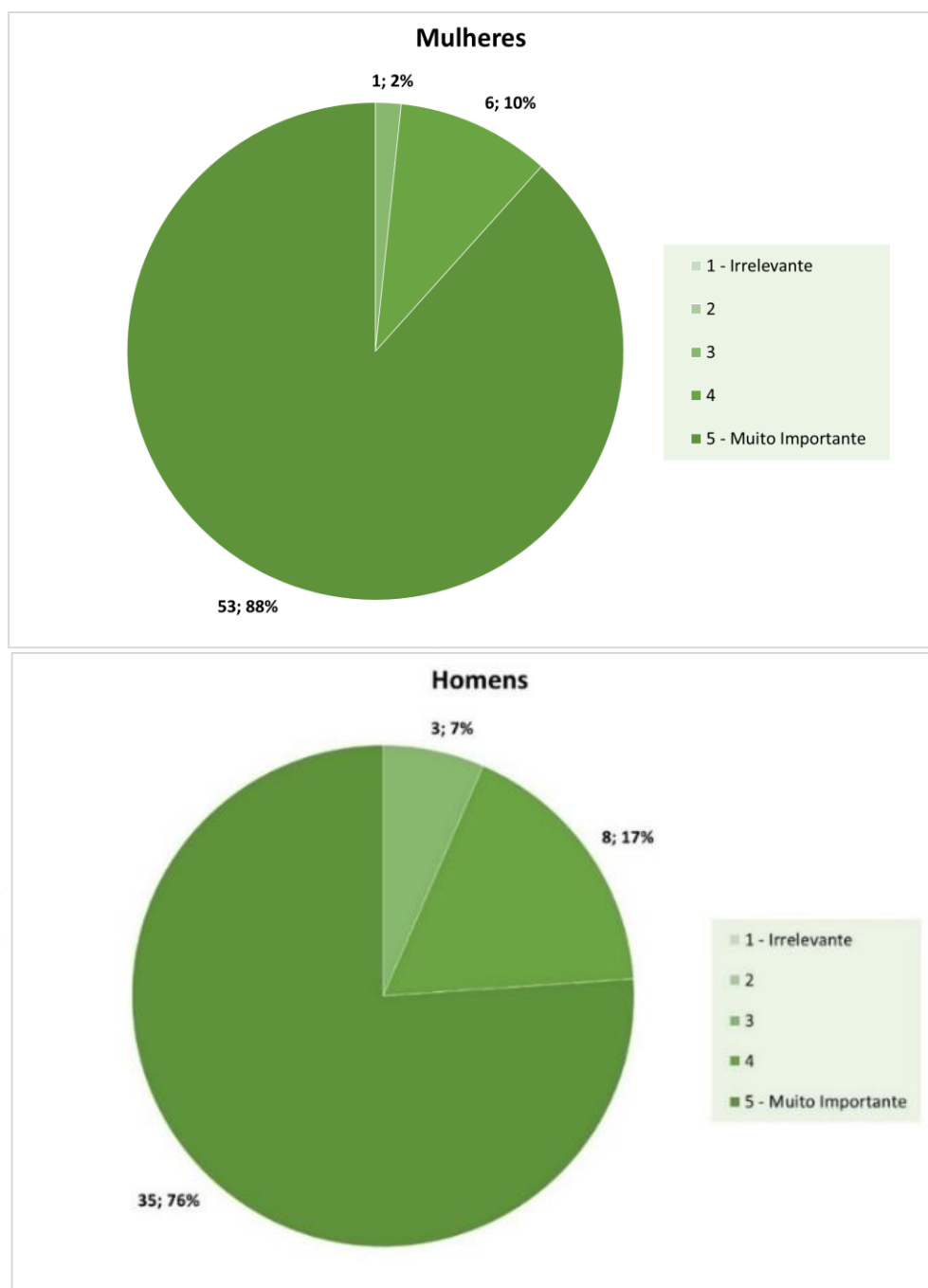


Destas 106 pessoas, 96,2 % responde que, para si, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é muito importante (83%) ou importante (13,2%). Das 60 mulheres respondentes, 88% consideram muito importante e 10% importante. Dos 46 homens respondentes 76% consideram muito importante e 17% importante.

**Quadro 20 - Grau de importância da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal**

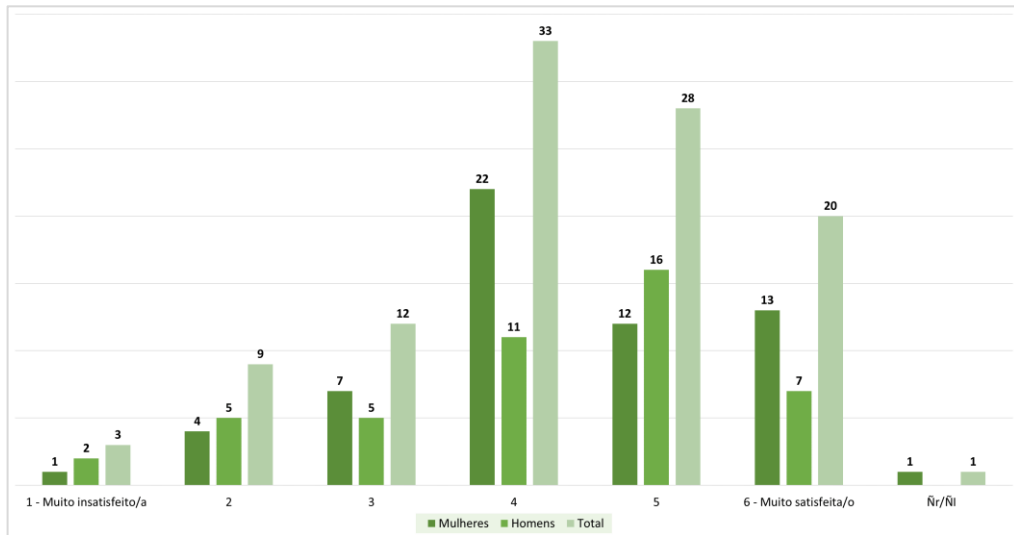


**Quadro 21 - Grau de importância da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, segundo o sexo**

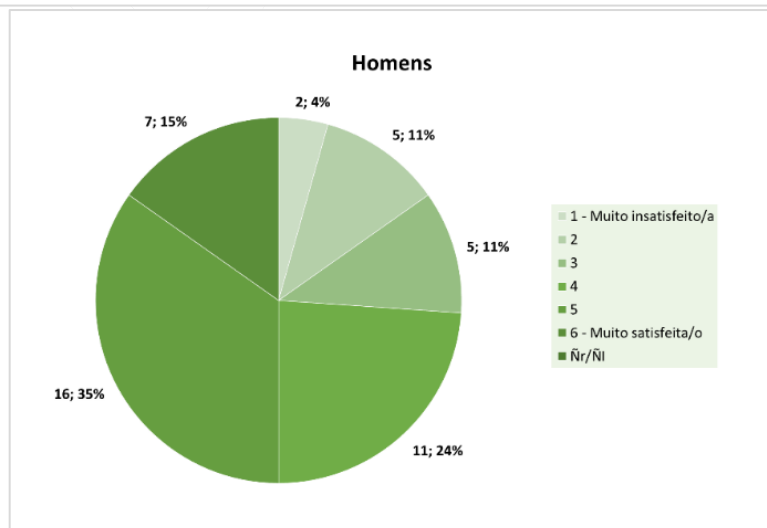
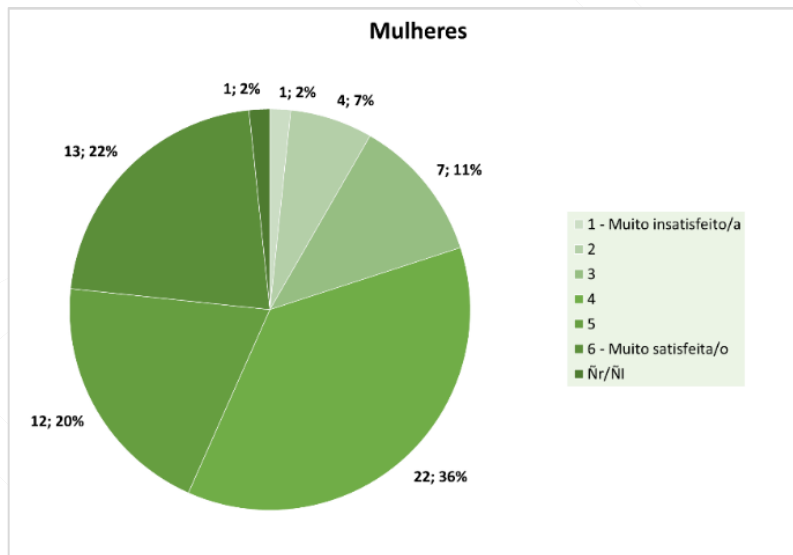


Quanto ao grau de satisfação face às medidas existentes na CMB para facilitar a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 77,1 % das pessoas manifestam-se satisfeitas e muito satisfeitas (78% das mulheres e 74% dos homens), de entre as quais muito satisfeitas são 19% (22% das mulheres e 15% dos homens), e 22,9 % manifestam-se insatisfeitas ou muito insatisfeitas (20% das mulheres e 26% dos homens).

**Quadro 22 - Grau de satisfação face às medidas existentes na CMB**

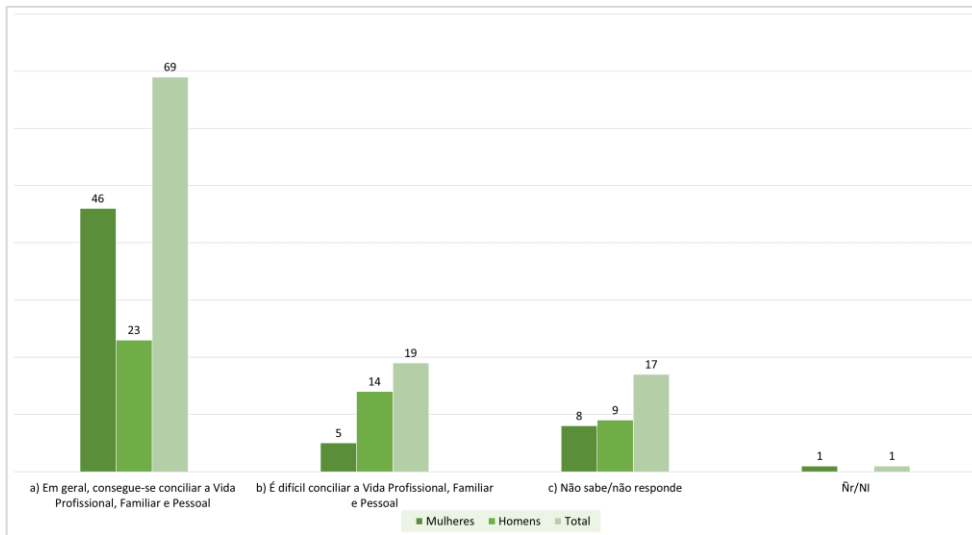


**Quadro 23 - Grau de satisfação face às medidas existentes na CMB, segundo o sexo**

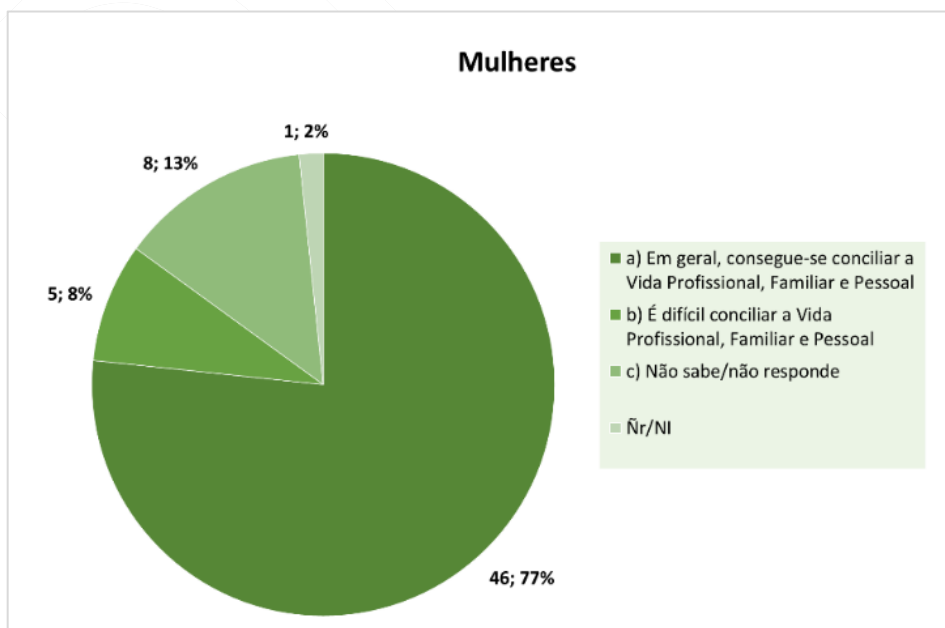


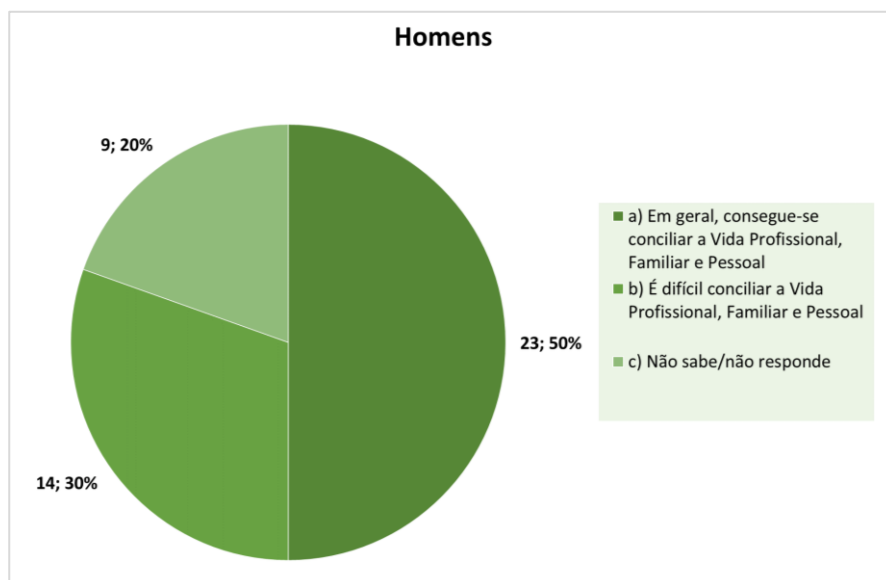
Em relação à avaliação da autarquia quanto à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, 66% das pessoas respondem que em geral se consegue conciliar a vida profissional, familiar e pessoal, enquanto 16,2% considera difícil conciliar a vida profissional, familiar e pessoal.

**Quadro 24 - Avaliação da CMB quanto à Conciliação da vida Profissional, familiar e pessoal**



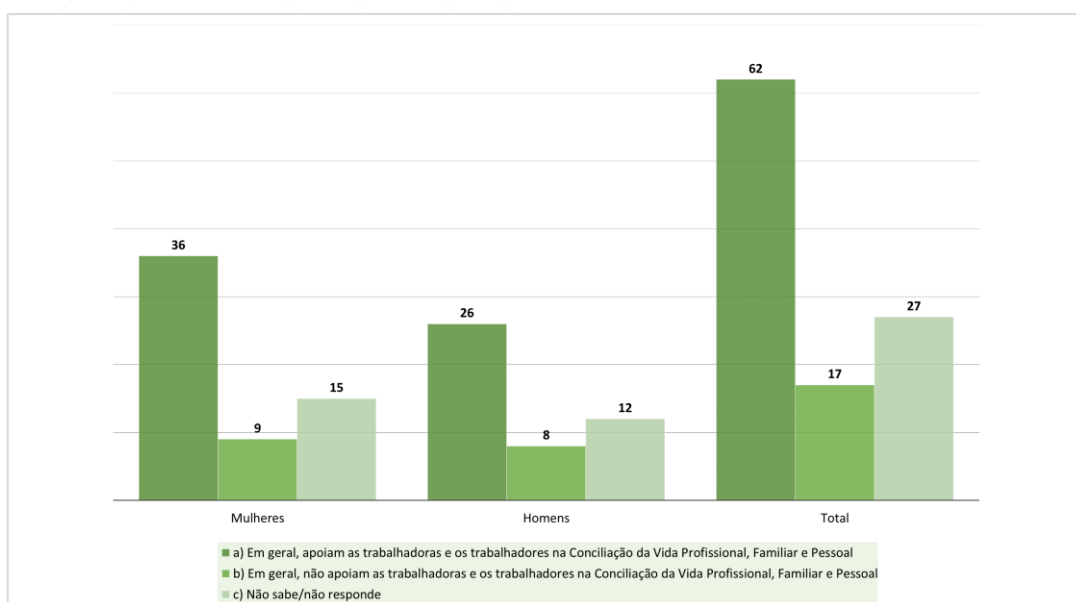
**Quadro 25 - Avaliação da CMB quanto à Conciliação da vida Profissional, familiar e pessoal, segundo o sexo**



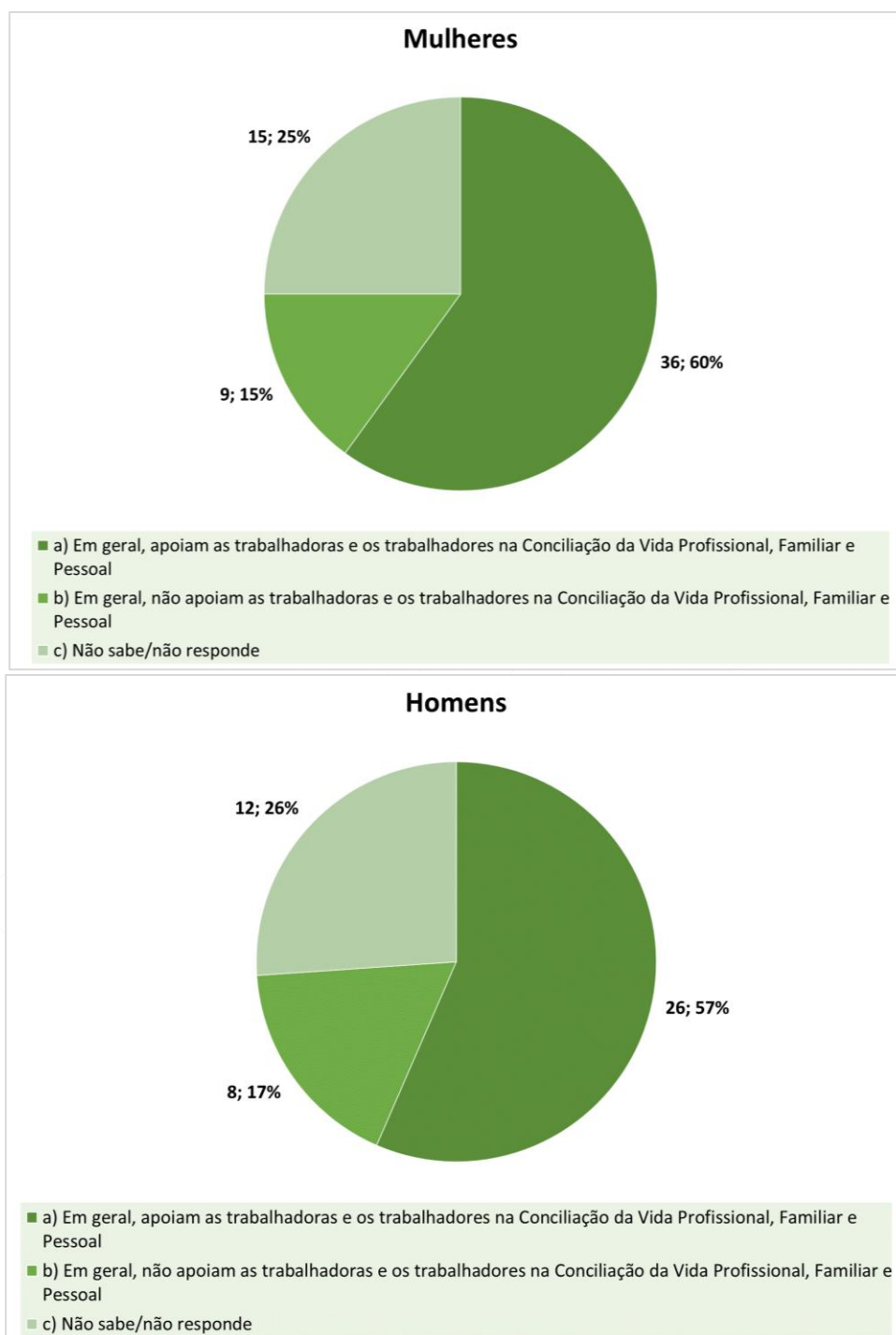


A avaliação às chefias, é mais baixa, 58,5% das pessoas consideram que estas apoiam os trabalhadores e trabalhadoras para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, (60% das mulheres e 57% dos homens), enquanto 16% consideram que não apoiam (15% das mulheres e 17% dos homens). As restantes 25% das mulheres e 26% dos homens não sabem ou não respondem.

**Quadro 26 - Avaliação das chefias quanto à facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal**



**Quadro 27 - Avaliação das chefias quanto à facilitação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, segundo o sexo**



Somente 41,9% das pessoas (46% das mulheres e 35% dos homens) sabe/reconhece que a CMB adota medidas para facilitar a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal de

trabalhadoras e trabalhadores. Com efeito 44,8% (40% das mulheres e 50% dos homens) diz desconhecer e 13,3% (12% das mulheres e 15% dos homens) diz não existirem.

**A questão sobre o conhecimento das medidas promotoras de conciliação** da vida profissional, familiar e pessoal, foi respondida por apenas 36,8% das pessoas participantes. As medidas referidas são:

**Dispensa graciosa de 12 meios-dias anuais para tratar de assuntos pessoais** (Referido em 20% das respostas)

- *Consideram que as dispensas são uma forma de facilitar a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal (algumas destas pessoas só reconhecem esta medida).*

**Possibilidade de horário flexível e jornada contínua** (referido em 58% das respostas)

- *O cumprimento do Contrato Coletivo e o Regulamento de Horários que garante alguma flexibilidade para a conciliação entre a vida familiar e profissional | Opção de escolha de vários tipos de horário, nos termos da legislação | A possibilidade de os trabalhadores terem horário flexível e jornada contínua. Uma resposta refere o horário desfasado*

**Possibilidade de ajustes de horário** (Referido em 27% das respostas)

- *Possibilidade de trocar turnos com colegas | Possibilidade de ajustar os horários | Alguma flexibilidade na hora de articular atividades do dia a dia | Desbloqueia e facilita sempre o trabalhador | Ajustamento de horário em caso de filhas menores | Articulação entre vida profissional e familiar, tanto quando tive os meus filhos pequenos, como quando fui cuidadora da minha Mãe | Facilidade, no meu caso em situações extremas, em me ausentar do posto de trabalho para acompanhar os meus filhos em caso de necessidade | Quando seja necessário e com uma certa urgência.*

**Outras medidas** (2 respostas):

- *Disponibiliza serviços como médico de clínica geral e psicóloga (1 resposta)*
- *Teletrabalho (1 resposta)*

**Condicionantes** (1 resposta)

- *O problema são as chefias, não se trata de medidas, mas de saber liderar. No meu caso não me colocam nenhum obstáculo para que não consiga essa articulação.*

**A questão sobre as condições de trabalho que constituem dificuldades para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal da trabalhadora ou do trabalhador,** responderam 50,9% das pessoas participantes. As respostas foram organizadas pelas seguintes tipologias de dificuldades:

#### **Tipologia de horário (33% das respostas)**

- Horário desfasado e por turnos
- Referindo que *“mudando semanalmente o que implica uma gestão familiar complicada”* | *“semana sim semana não, não existe horário para o almoço. Ora é das 15:30 às 16:30 (será almoço ou lanche?), ora é até por volta das 11:30 que o que dá para fazer é um pequeno-almoço tardio.”*
- Horário rígidos | Hora de almoço muito longa | Horário flexível facilita a conciliação com a vida familiar, mas a necessidade de ter plataforma fixas, com horários fixos definidos pela CMB e não pelo trabalhador, dificulta a vida familiar.
- A inexistência de teletrabalho em articulação com o regime presencial.

#### **Tempos excessivo de trabalho (referido 13 vezes)**

- O prolongamento do horário para além do estabelecido
- A falta de funcionários ocasiona a necessidade de trabalhar além das 35 horas semanais | O elevado volume de trabalho | O tempo efetivo de trabalho | Excesso de trabalho | Trabalho fora do horário | Imprevistos que podem acontecer, mas que temos de cumprir o serviço | Falta de condições informáticas (hardware) adequadas ao trabalho.
- Trabalho extraordinário | Pressão para prestar serviço extraordinário | A realização de horas extra aos fins de semana ou à noite; a dificuldade em conseguir um horário ajustado na maior parte dos casos | Fins de semana | Situações de emergência e prevenção.

#### **Nenhuma dificuldade ou constrangimento (22% das respostas)**

- Pessoalmente, não encontro condições de trabalho que constituam dificuldades para a conciliação da minha vida profissional, familiar e pessoal | Não tenho nada a referir | Até agora sem constituir dificuldades.

#### **Chefias (8% das respostas)**

- Falta de compreensão | Em geral no mundo do trabalho, às vezes ficam esquecidas as dificuldades que as pessoas singulares têm e, também quem tem a seu cargo, animais de estimação | Falta de organização e a falta de respeito pelos funcionários e pela sua vida pessoal.

#### **Respostas para as crianças e condições familiares (6% das respostas)**

- Falta de respostas educativas de primeira infância para filhos de colaboradores | Filhos | Horário familiar

#### **Níveis de vencimento (6% das respostas)**

- Falta de vencimento compatível com a função desempenhada origina muitos problemas familiares | Vencimento

**A questão sobre as *medidas que sugerem para facilitar uma gestão mais adequada da vida profissional, familiar, pessoal e social?***, responderam 30,2% das pessoas participantes.

Algumas respostas revelam desconhecimento dos direitos de parentalidade por parte dos pais (sexo masculino).

As respostas foram organizadas nas seguintes tipologias:

#### **Relativas à modalidade de horário (Referido em 58 % das respostas)**

- **Horários flexíveis como horário de referência** - Deveria ser implementada na Camara o horário flexível como horário de referência. | Ter horário flexível | Como já referi as plataformas do horário flexível devia ser o trabalhador a definir anualmente, de dentro do horário previsto para o trabalho, e não a CMB a impor | Horários adequados | Possibilitar o exercício de horário adequado às necessidades de cada trabalhador/a nas profissões onde seja exequível.

- **Teletrabalho Híbrido** - Reorganização das formas de trabalho, integrando sistemas híbridos de teletrabalho e presencial, por forma a devolver qualidade de vida a trabalhadores/as, tendo em conta, o fator tempo e despesas, desde que fosse possível desempenhar as funções e atingir os objetivos sem penalizar o serviço público | A CMB devia permitir a realização de teletrabalho pelo menos 2x por semana (benefícios sociais, ecológicos e de apoio a quem tem crianças e jovens menores de idade) | Teletrabalho parcial | Permitir uma maior flexibilidade no local de trabalho, nomeadamente na modalidade de trabalho remoto e *coworking* | Funcionamento de trabalho diferente, como possibilidade de teletrabalho.
- **Jornada continua**, um maior uso deste horário, quando possível
- **Igualdade na atribuição de modalidades de horário** - Horário igual para todos os funcionários do atendimento | igualdade para casados e solteiros | Manter o mesmo critério | Redução horário aplicado às mães, estender aos pais.

#### **Chefias e funcionamento serviços** (Referido em 18% das respostas)

- *Rapidez de resposta nas aprovações de férias/folgas | Maior controlo sobre as chefias para que se acabe com as benesses que só alguns tem, quer na atribuição de serviços quer atribuição de direitos adquiridos para todos, mas que alguns tem mais facilidade em "gozá-los" | Respeitar as pessoas independentemente da função e da categoria | Podem começar por rever as chefias.... | contratarem profissionais qualificados para os cargos de chefia com formação prévia em gestão de equipas e conhecimentos da área que vai chefiar | Fiscalizar o trabalho da chefia por uma entidade externa e responsabilizar a chefia por atos de má gestão de ativos e pessoal | um pouco mais de humanismo por parte de algumas chefias.*

#### **Outras propostas** (Referido em 15% das respostas)

- Diminuição da carga horária diária, semanal ou mensal, tendo em conta os objetivos das funções, desde que não prejudique o serviço público;
- Pelo menos dois fins de semana por mês;

- Redução da semana de trabalho de 5 para 4 dias úteis, em alternativa à sugestão anterior, cedência da tarde de sexta-feira uma vez por mês;
- Melhores condições informáticas para realização do trabalho dentro do horário laboral estabelecido.

#### **Mais formação sócio profissional e informação** (Referido em 12% das respostas)

- *Mais informação, por exemplo cursos | Mais formação socioprofissional | Boletim de informação interna onde estas questões deviam vir explicadas, conversas com trabalhadores, palestras, etc. | Informando os trabalhadores da Autarquia.*

#### **Existência de infantários/ATL** para os filhos dos funcionários (Referido duas vezes)

- *Criação de uma creche / jardim de infância e promoção de campos de férias para filhos dos trabalhadores*

#### **Igualdade de Remuneração** (Homens/Mulheres/Outros) (Referido duas vezes)

- *Com as mesmas habilitações e funções, principalmente para avançados/recibos verdes | Gostaria que as categorias profissionais fossem de acordo com a função desempenhada.*

#### **Satisfação** (Referido duas vezes)

- *Estou muito satisfeita com as minhas condições no geral | Acredito que existem muitas medidas que apoiam a vida familiar. Venho de uma realidade de trabalho muito diferente e talvez por isso, valorizo bastante o que aqui encontro.*

### **1.3.4 Benefícios diretos a trabalhadores/as e familiares e Proteção na maternidade e paternidade**

#### **Indicadores analisados**

Benefícios diretos a trabalhadores/as e suas famílias

#### **Fontes de informação**

- Entrevista focalizada ao Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

- Entrevista focalizada com a Associação dos Serviços Sociais e Culturais dos Trabalhadores das Autarquias do Barreiro;
- Entrevista focalizada com o Gabinete de Apoio Psicossocial (GAPS) da Divisão de Recursos Humanos (DRH);
- Entrevistas focalizadas com representantes da estrutura sindical SINTAP.

### Análise

Nas entrevistas focalizadas foram identificados problemas que afetam as trabalhadoras e trabalhadores do Município do Barreiro, bem como benefícios e medidas existentes, e serviços e organizações promotoras dessas medidas.

### Refeitórios/cantinas

Nas entrevistas focalizadas, foi referido pelo Gabinete de Apoio Psicossocial (GAPS) que, em termos históricos o Município do Barreiro chegou a ter a funcionar uma cantina/refeitório com um tipo de supermercado, mas atualmente não existe.

O SINTAP informou que tem vindo a ser pedido a criação de uma cantina/refeitório.

Atualmente alguns serviços têm copas para refeições, sendo que os espaços recentemente reabilitados têm equipamento básico (frigorífico, micro-ondas, armários com acessórios de cozinha). No entanto existem áreas operacionais em que não existe espaço de copa, para refeições e alguns dos espaços de copa são precários. O SINTAP refere também que, no geral, se verificam dificuldades na manutenção da higienização regular dos espaços de copa (geral e infestantes). Considera que seria benéfico a existência de pessoal atribuído para o apoio às copas por forma a garantir a sua higienização, por exemplo essa função poderia ser desempenhada por pessoas a quem foram atribuídos serviços melhorados pela Segurança de Saúde no trabalho.

### Apoios a descendentes e ascendentes

- Os apoios decorrem da aplicação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e dos Acordos Coletivos de Entidade Empregadora Pública do Município do Barreiro.
- O Município do Barreiro não tem apoios específicos diretos à parentalidade e a trabalhadores/as com ascendentes com dependências.

- Existem apoios através da Associação de Serviços sociais e Culturais dos Trabalhadores das Autarquias do Barreiro, nomeadamente:
- Subsídio mensal de aleitação durante 1 ano;
- Descontos e retenção de vagas em creches e infantários não abrangidos pela rede subsidiada.

### Medicina curativa

A Câmara Municipal do Barreiro, foi certificada como *Entidade promotora de saúde*, o que lhe permitiu ter postos de testagem certificada da COVID, geridos pelo município.

Enquanto entidade promotora de saúde disponibiliza medicina familiar gratuita, consultas, receitas e enfermagem, às suas trabalhadoras, trabalhadores.

As práticas organizacionais do Município do Barreiro, na prevenção de doenças e acidentes profissionais, na promoção da saúde e no apoio-psicossocial foram reconhecidas ganhando o município, a 6 de abril 2022, o prémio de “Locais de Trabalho Saudáveis” da Healthy Workplaces Award’22 (CMB, 2022a).

Em julho 2020, entrou em funcionamento o Gabinete de Apoio Psicossocial (GAPS) com uma linha de apoio psicológico, exclusiva para as pessoas trabalhadoras das autarquias do concelho do Barreiro, aquando da situação de exceção, referente à pandemia de COVID- 19.

O objetivo principal do GAPS é promover um desenvolvimento socio, emocional e psicológico saudável aos trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, em colaboração com todos os serviços e na promoção de locais de trabalho saudáveis.

Desde o início de funcionamento do GAPS, recorreram a este Gabinete 94 trabalhadores/as, designadamente 58 mulheres e 36 homens. Como o tempo de intervenção psicológica pode variar entre 6 meses ou mais de 1 ano. O GAPS teve trabalhadoras/es que iniciaram a intervenção psicoterapêutica em julho de 2020 e já tiveram alta, assim como outras pessoas que continuam em acompanhamento. Existem, desta forma, variações nos tempos de intervenção, de acordo com o diagnóstico de cada pessoa (CMB, 2022a).

As principais tipologias de recurso ao apoio psicossocial são:

- Consultas de acompanhamento psicológico (intervindo nos trabalhadores e nas trabalhadoras que já apresentam problemas derivados da exposição a riscos psicossociais, atuando com o objetivo de reduzir ou mitigar a sintomatologia apresentada);
- Consultas preventivas de saúde mental (integrado na rotina da medicina do trabalho, de forma a prevenir e avaliar precocemente eventuais perturbações psicológicas, riscos psicossociais no local de trabalho, entre outras, de forma a contribuir para a promoção de uma boa saúde mental, através de um encaminhamento atempado);
- Atendimentos de Emergência (atendimentos de emergência psicológica a trabalhadores/as que se encontrem em situação de risco, com sintomatologia depressiva, pensamentos autodestrutivos e ataques de pânico, entre outras situações);
- Avaliação psicológica (integrada nas consultas de acompanhamento psicológico, é realizada a todos/as trabalhadores/as uma avaliação psicológica, através de instrumentos (técnicas e testes), ferramentas aceites internacionalmente, validadas estatisticamente, e que avaliam com objetividade, num dado momento, o funcionamento psíquico de uma pessoa. Esta avaliação permite uma análise objetiva e detalhada da realidade psicológica da pessoa, de forma a auxiliar no diagnóstico psicopatológico e posterior intervenção psicoterapêutica, adequada e eficaz ao problema de cada pessoa);
- Alteração/Adaptação ao posto de trabalho, numa ótica de redução do mal-estar e sofrimento psíquico, através da identificação de indicadores de riscos psicossociais e de stresse relacionado com o trabalho e com efeitos negativos a nível psicológico, físico e social. A possibilidade de alteração ou adequação ao posto de trabalho de determinado/a trabalhador/a, sempre que necessário e possível, é articulada com o serviço de RH e/ou Medicina do Trabalho

### Articulação com outros serviços

No que respeita a articulação com serviços externos ao serviço, dependendo da intervenção que seja necessária, embora não haja protocolos, existe uma adequada articulação com a

Equipa de Tratamento do Barreiro, Gabinete de Apoio à Vítima, Grupo de Ajuda Mútua de Vítimas de Violência Doméstica, Narcóticos Anónimos, Alcoólicos Anónimos e Serviços Sociais e Culturais dos Trabalhadores das Autarquias do Barreiro (SSCTAB).

### Apoios sociais

Nas entrevistas focalizadas foi identificada a prevalência de pessoas trabalhadoras com problemas socioeconómicos pontuais e recorrentes, bem como sobre endividamento, por motivos de situações familiares, como doença, rendimentos demasiado baixos para a estrutura familiar, ou em resultado de comportamentos aditivos (CMB, 2022a).

O Município do Barreiro, procura mitigar estas situações, quer diretamente (a pedido da própria pessoa antecipa o pagamento do subsídio de férias para o mês de junho), quer através dos apoios anuais à Associação - Serviços Sociais e Culturais dos Trabalhadores das Autarquias do Barreiro (CMB, 2022a).

Esta esteve estagnada entre 2003 e 2004, sendo posteriormente legalizada tendo progressivamente retomado o funcionamento. Desde sempre o principal apoio social era de recurso para situações de carência económica grave.

As pessoas associadas são trabalhadoras do Município do Barreiro, das Juntas de Freguesia e dos Transportes Municipalizados do Barreiro, podendo manter essa qualidade depois da reforma. São atualmente 828 pessoas associadas (486 homens e 342 mulheres). Muitas das pessoas associadas são do grupo profissional de assistente operacional do sexo masculino (CMB, 2022a).

O seu financiamento resulta de um subsídio anual, e subsídios pontuais de atividades, do Município do Barreiro e da quota mensal de cada pessoa associada, correspondendo a 1% da remuneração base.

Os principais benefícios para as pessoas associadas são:

- Participação nas despesas de assistência médica e medicamentosa;
- Subsídios de casamento, nascimento, aleitação (Subsídio mensal de aleitação durante um ano);

- Subsídio de doença – comparticipação até 50% do valor de perda de vencimento para baixa médica superior a 15 dias;
- Protocolos com serviços de saúde (2 oculista e 1 clínica dentária) e a SSCTAB para, mediante orçamento, a associação pagar o valor correspondente ao subsídio da ADSE, sendo depois ressarcida quando a ADSE atribui o subsídio;
- Subsídios escolares (do pré-escolar ao ensino superior);
- Descontos até 50% em campos de férias (parcerias com várias entidades);
- Protocolos, com vista a descontos, com várias entidades;
- Apoios económicos atribuídos em situações de corte de serviços básicos por dívida (renda, água, luz), efetuando diretamente o pagamento da dívida, sendo posteriormente descontados dos vencimentos;
- Protocolo com o Pingo Doce, com emissão de vales 20 € a atribuir a trabalhadores/as que muitas vezes não têm dinheiro para alimentação devido ao sobre-endividamento. Estes 20€ são pagos pelos Serviços Sociais previamente ao Pingo doce sendo depois ressarcido aquando do recebimento do vencimento.
- Têm uma jurista para aconselhamento/encaminhamento, identificam-se muitos trabalhadores/as com penhoras de vencimento e que procuram este serviço para saber como proceder para que tal não se suceda (CMB, 2022a).

A ASSCTAB também desenvolve iniciativas anuais regulares:

- Festa de Natal com cheque brinde às crianças até aos 11 anos filhas/os de trabalhadoras/es;
- Arraial dos Santos populares para os trabalhadores e trabalhadoras (anteriormente era um magusto, mas a própria autarquia promove um magusto);
- Concurso de pesca.

### 1.3.5 Informação / Comunicação

#### Indicadores analisados

- Utilização de linguagem promotora da igualdade de gênero na comunicação interna e externa.
- Normas internas para utilização de linguagem promotora da igualdade de gênero;
- Incidência de notícias sobre temas relacionados com a igualdade de gênero.

#### Fontes de informação

- Formulários internos e para os/as munícipes;
- Guia de eventos;
- Jornal Municipal;
- Programas de divulgação de atividades.
- Regulamentos internos;
- Site da CMB;

#### Análise

Em resultado da análise das fontes de informação elencadas, verifica-se o seguinte:

- Inexistência de normas internas para a utilização de linguagem promotora da igualdade entre homens e mulheres, sendo este uma das medidas que o Município do Barreiro prevê na sua candidatura.
- Disparidade de critérios entre serviços e funcionários/as, no mesmo serviço, quanto à utilização de linguagem promotora da igualdade entre homens e mulheres, em alguns documentos;
- Utilização simultânea no mesmo documento do masculino universal, e formas de especificação explícita de ambos os sexos.

Conclui-se, pois, pela não existência de normas internas para a utilização de linguagem promotora da igualdade entre homens e mulheres, sendo este uma das medidas que o Município do Barreiro prevê na sua candidatura, sendo essencial desenvolver de aumentar competências e consistência na utilização da linguagem promotora da igualdade de género. Neste âmbito, carece de atingir um nível de apropriação que permita a utilização ativa da linguagem como instrumento de sensibilização/promoção da igualdade entre homens e mulheres e dessegregação quanto ao sexo nas atividades e profissões.



## PARTE II – O CONCELHO DO BARREIRO EM 2020-2021

### 2.1 Metodologia de recolha de dados

Neste diagnóstico recorreu-se à pesquisa documental de referência, em matérias alinhadas com a ENIND, com base na recolha, tratamento e análise de dados estatísticos sobre o concelho de Barreiro.

#### Fontes de Dados Estatísticos

- EUROSTAT
- Instituto Nacional de Estatística
- INE - Dossiers Temáticos Género
- PORDATA, Base de Dados de Portugal Contemporâneo,
- RASI – Relatório anual de Segurança Interna – ano 2020 (SSI, 2022)
- Violência Doméstica - 2020. Relatório anual de monitorização (MAI/SGMAI, 2021)
- Portal da Câmara Municipal do Barreiro
- Agência da União Europeia para os Direitos Fundamentais (FRA, 2020).

Esta recolha e tratamento de dados, foi desenvolvida pela equipa da consultora e pela equipa técnica designada pelo município para coordenação e acompanhamento deste processo.

Os resultados do processo de recolha e análise de documentos foram sistematizados e sintetizados em tabelas por forma a tornar a sua leitura e análise mais concisa e compreensível.

O ano de referência para a recolha de dados é 2020, é recomendado a atualização dos dados à medida que estes forem sendo disponibilizados, bem como integrar nas ações do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação uma caracterização do concelho de Barreiro em todos os indicadores de Igualdade entre Mulheres e Homens.

Com recurso a métodos participativos, com vista a completar o diagnóstico com dados qualitativos e promover o envolvimento de outros setores do município foram desenvolvidas auscultações a pontos focais: (1) Entrevista focalizada de grupo à EPVA do Centro Hospitalar

Barreiro-Montijo, EPVA do ACES Arco-Ribeirinho e RUMO – Cooperativa de Solidariedade Social; (2) Auscultação do núcleo Executivo do Conselho Local de Ação Social do Barreiro (CLASB) com a presença de representantes da Câmara Municipal do Barreiro (Secretariado Técnico da Rede Social e da I Divisão de Intervenção Social, Igualdade, Saúde e Habitação), Saúde (Delegada de Saúde), Educação (Agrupamento de escolas de Santo António), Centro Distrital de Segurança Social, União de Freguesias do Barreiro e Lavradio, Santa Casa da Misericórdia do Barreiro, Associação Nós, com a metodologias colaborativa, Metaplan.

Não pôde ser realizada a auscultação com metodologia colaborativa da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), dado a nomeação da mesma ainda estar a decorrer, estando planeada a sua realização no início da fase de conceção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, assim como a auscultação de eleitos para o Executivo Municipal e de representantes dos partidos políticos eleitos para a Assembleia Municipal.

Destas entrevistas focalizadas e dinâmicas colaborativas de grupo foram tratadas linhas de questões a serem refletidas/aprofundadas na conceção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Estas interlocutoras e interlocutores serão também auscultados/as nessa fase.

## 2.2 Principais recomendações estratégicas

**(1) Reforçar a capacidade do concelho do Barreiro (população e organizações), para pensar e agir na promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens e Não Discriminação por outros fatores, nomeadamente:**

- **Disponibilizar uma caracterização do concelho do Barreiro em todos os indicadores de Igualdade entre Mulheres e Homens.** Infografia do concelho com a caracterização das Mulheres e dos Homens que aí vivem e trabalham, e painel de indicadores de Igualdade entre Mulheres e Homens;
- **Incentivar o exercício equilibrado da parentalidade por parte de mulheres e homens.** Disponibilizando, estudos sobre os usos do tempo por mulheres e homens como suporte a campanhas de sensibilização a realizar.
- **Envolver entidades empregadoras na adoção de medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal,** e na valorização dos direitos parentais,

nomeadamente do gozo das licenças de parentalidade por parte dos homens (licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, e da licença parental partilhada);

- **Contribuir para aumentar da taxa cobertura de equipamentos** de apoio à infância, juventude e a população com dependências.
- **Disponibilizar instrumentos de autodiagnóstico** sobre a existência de práticas organizacionais promotoras da Igualdade entre Mulheres e Homens e Não Discriminação por outros fatores;
- **Reforçar as competências técnicas e organizacionais** no concelho para a integração da Igualdade entre Mulheres e Homens e a Não Discriminação por outros fatores (interseccionalidade) nas suas estratégias e práticas.
- **Promover competências para o uso não sexista da linguagem e a visibilidade equilibrada de mulheres e homens.**
- **Desenvolver, de forma regular e sistematizada, a conscientização da população,** o combate ao sexismo e à discriminação por outros fatores, nomeadamente as que ocorrem de forma “oculta” e não consciente.
- **Promover a integração da dimensão de igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação por outros fatores,** nas decisões urbanísticas do concelho, nomeadamente quanto a acessibilidades, usos equilibrados de espaços comuns, e segurança.

(2) **Conhecer e valorizar, de forma agregada, os recursos, pessoais e organizacionais, existentes.** Recomenda-se que seja criada uma bolsa de:

- docentes e pessoal não docente com especialização em Igualdade entre Mulheres e Homens e Não discriminação, convidando as pessoas com formações certificadas, ou experiência relevante a registarem-se.
- especialistas, residentes e/ou a trabalhar nas organizações do concelho, convidando as pessoas com formações certificadas, ou experiência relevante no domínio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação a registarem-se.

**(3) Estimular a produção, tratamento e disponibilização de dados desagregados por sexo, em todos os setores** (saúde, educação, formação, tecido económico, emprego, desporto, associativismo, apoios sociais, entre outros).

**(4) Facilitar a visibilidade de pessoas lésbicas, gays, bissexuais e trans** nos diversos contextos e níveis de responsabilidade da CMB:

- Através de uma política ativa, como por exemplo, incluir de forma clara nos princípios e regulamentos da CMB a defesa dos direitos LGBTI+.
- Tornar visível para toda a comunidade que a CMB é inclusiva, através de estratégias, como: colocar símbolos LGBTI+, como a bandeira do orgulho, nas instalações ou em objetos (móveis, computadores, identificadores...), e celebrar dias importantes para as pessoas LGBTI+ através dos sites Web e redes sociais.
- Formar técnicos/as e públicos estratégicos na área LGBTI+ conforme previsto na candidatura ao PMIND.
- Utilizar uma linguagem inclusiva para todas as pessoas que se relacionam com a CMB, não reproduzindo uma linguagem que exclua as pessoas que não são heterossexuais ou as famílias LGBTI+ em formulários, comunicações internas e externas, publicidade e redes sociais, páginas Web, etc.
- Realizar sessões de informação/sensibilização sobre questões LGBTI+, dirigidas à comunidade.

**(5) Consolidar o trabalho na área da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica** nomeadamente:

- garantindo a continuidade das respostas existentes e diversificar as respostas, tendo em conta as necessidades das vítimas.
- Investir num quadro de políticas públicas municipais, designadamente por via de um Plano de Ação de Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e Doméstica, sua implementação e monitorização.
- Dinamização de uma Rede de Intervenção Especializada facilitadora da cooperação e de uma intervenção holística, para encontrar resposta às necessidades das vítimas de

violência doméstica, em áreas como a saúde mental, habitacionais e de empregabilidade.

- Desenvolver estudo de prevalência sobre vitimação no Concelho do Barreiro.

## 2.3 Caracterização do Território

### 2.3.1 Território e População

O concelho do Barreiro tem uma área de 36.41 Km<sup>2</sup> e está integrado no Distrito de Setúbal, pertencendo à designada Área Metropolitana de Lisboa e localiza-se na margem Sul do Estuário do Rio Tejo. É constituído pela União das Freguesias do Alto do Seixalinho, Santo André e Verderena, pela União das Freguesias do Barreiro e Lavradio, pela União das Freguesias de Palhais e Coina, e pela Freguesia de Santo António da Charneca. O Município do Barreiro conta com 74 940 pessoas residentes, com 53,7% de mulheres (Taxa de feminização), estando a maioria das pessoas no grupo etário que compreende o intervalo entre os 15 e os 64 anos (58,28%). Tendo em conta a análise por sexo das diferentes faixas etárias, verificam-se a prevalência de mais residentes do sexo masculino nas faixas etárias dos 0 aos 14 anos e uma maior prevalência do sexo feminino na população a partir dos 15 anos (PORDATA, 2022; PORDATA, 2022; PORDATA, 2022).

**Quadro 28 - População Residente Total, por Grandes Grupos Etários e por Sexo; Ano 2020**

Grupos Etários	2020					
	H	%	M	%	Total	Total %
0 - 14	5 244	<b>15,1%</b>	5 132	<b>12,7%</b>	10 376	<b>13,9%</b>
Vida ativa 15-64	20 947	<b>60,4%</b>	23 465	<b>58,3%</b>	44 412	<b>59,3%</b>
≥ 65	8 486	<b>24,5%</b>	11 666	<b>29,0%</b>	20 152	<b>26,7%</b>
<b>Total</b>	<b>34 677</b>	100,00%	<b>40 263</b>	100,00%	<b>74 940</b>	100,00%

Fonte: PORDATA (2022)

**Quadro 29 - População Residente - ano 2020; Taxa de Feminização, Total e por Grandes Grupos Etários**

Grupos Etários	2020			Taxa de feminização
	H	M	Total	
0 - 14	5 244	5 132	10 376	<b>49,5%</b>
Vida ativa 15-64	20 947	23 465	44 412	<b>52,8%</b>
≥ 65	8 486	11 666	20 152	<b>57,9%</b>
<b>Total</b>	<b>34 677</b>	<b>40 263</b>	<b>74 940</b>	<b>53,7%</b>

Fonte: PORDATA (2022)

Quanto à população estrangeira destaca-se a evidência da diversidade cultural deste concelho (população estrangeira de mais de 20 países) e a permanência de 53,0 % de mulheres.

A população estrangeira com estatuto legal de residente no concelho do Barreiro representava, em 2020, 6,8% da população residente (6,8% dos homens e 6,7% as mulheres) (PORDATA, 2022).

### Quadro 30 - População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente; Total e por Sexo

Territórios		Sexo								
		Total			Masculino			Feminino		
Âmbito Geográfico	Anos	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>NUTS I</b>	<b>Continente</b>	466 366	576 540	648 079	230 777	289 757	329 300	235 589	286 783	318 779
<b>NUTS III</b>	<b>Área Metropolitana de Lisboa</b>	240 963	298 175	330 413	118 768	148 954	166 831	122 195	149 221	163 582
<b>Município</b>	<b>Barreiro</b>	3 048	4 147	5 197	1 386	1 900	2 445	1 662	2 247	2 752

Fonte: PORDATA (2022)

Desde 2018, o Município do Barreiro tem vindo a aumentar a população estrangeira com estatuto legal de residente. A taxa de feminização da emigração registou em 2020 um decréscimo de 1,5% em relação a 2018.

Ao nível de nacional verificou-se um acréscimo médio de 12,2% no mesmo período, sendo “o valor mais elevado de cidadãos estrangeiros titulares de autorização de residência registado pelo SEF desde 1976” (SEF/GEPEF, 2021).

No Município do Barreiro, as pessoas estrangeiras, com estatuto legal de residente, são 41,0% de mais de 6 países do continente africano (dos quais se destacam Cabo-Verde 15,5%, Angola 10,2% e Guiné-Bissau 7,5%), 34,6% de mais de 2 países do continente americano (Brasil 33,1%), 35% de mais de 8 países do continente europeu (principalmente Itália 2%, Ucrânia

1,7% e Roménia), e 11,3% de mais de 4 países do continente asiático (dos quais se destaca o Nepal 3,3%, a China 3% e a Índia 2,2%) (PORDATA, 2022)

### **2.3.2 Tipologia do Território**

De acordo com a Tipologia do Território, apresentada no Referencial de Coesão Social 2014, realizado pelo Instituto da Segurança Social, I.P. o concelho de Barreiro enquadra-se no grupo de Concelhos urbanos consolidados com a existência de fatores de vulnerabilidade associados a processos de marginalização urbana, onde a característica típica da exclusão pela marginalização se apresenta nas formas mais nítidas. Estes concelhos apresentam como principais características: Setor terciário predominante; Serviço às empresas, serviços coletivos e pessoais, ensino e saúde, hotelaria, com presença muito forte; Concentração da população em lugares de grande dimensão; Crescimento demográfico; Peso relativo acentuado da população em idades mais ativas (25-50 anos) (ISS, I.P., 2014).

Relativamente à Tipologia de Exclusão Social, o Referencial de Coesão Social (ISS, I.P., 2014) considera que se salientam o comportamento negativo de algumas subdimensões normalmente associadas a contextos urbanos, nomeadamente:

- forte incidência do endividamento e encargos com habitação,
- vulnerabilidade associada ao género e a vulnerabilidade da população imigrante,
- elevado peso do trabalho sazonal, esporádico, temporário,
- contextos de vulnerabilidade associados à presença da população estrangeira, de grupos de risco e, igualmente, uma forte presença do grupo dos sem-abrigo,
- panorama expressivo das configurações familiares mais permeáveis a fenómenos de exclusão, como as famílias monoparentais e famílias monoparentais com várias crianças (ISS, I.P., 2014).

## **2.4 Indicadores fundamentais em Igualdade de Género e Não discriminação**

### **2.4.1 Trabalho – Emprego**

#### **2.4.1.1 Mulheres empregadoras**

Entende-se por mulher empregadora, aquela que “exerce uma atividade independente, com associados/as 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 (PORDATA, 2021).

O concelho do Barreiro tem uma taxa de mulheres empregadoras (incluindo empreendedorismo feminino), superior à média nacional, sendo pouco mais de 1/3 do total de empregadores/as.

### Quadro 31 - Representação de mulheres empregadoras

Indicador	Continente	Área Metropolitana de Lisboa	Município do Barreiro
Representação de mulheres empregadoras (2019)	30,2%	32,7%	38,1%

Fontes de Dados: MTSSS (a partir de 2013) - Quadros de Pessoal

Fonte: PORDATA (2021)

#### 2.4.1.2 Desemprego

Relativamente ao número de desempregados/as inscritos/as no Centro de Emprego e de Formação Profissional, em 2020 registam-se a média anual em 2020 de 3444,7 pessoas, das quais 1.587,7 do sexo masculino e 1.857,0 do sexo feminino (PORDATA, 2022).

Em 2020, a taxa de desemprego no concelho do Barreiro era superior à taxa média da Área Metropolitana de Lisboa e à taxa de desemprego dos restantes concelhos da Península de Setúbal.

**Quadro 32 - Pessoas desempregadas inscritas no IEFP;  
Em % da população residente com 15 a 64 anos; Média anual de 2020**

Faixa etária	Masculino	Feminino	Total
15-64	7,6%	7,9%	7,8%

Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente IEFP/MTSSS-METD

Fonte: PORDATA (2022)

### 2.4.1.3 Emprego - Ganhos

A redução das disparidades salariais entre homens e mulheres é uma das principais prioridades das políticas de género tanto a nível da UE como a nível nacional.

A nível da UE, a Comissão Europeia priorizou "*reduzir as disparidades salariais, e previdenciárias entre homens e mulheres e, assim, combater a pobreza entre as mulheres*" como uma das áreas-chave no quadro da "Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025" (Comissão Europeia, 2020b).

As estatísticas europeias, EUROSTAT, utilizam o indicador não ajustado de disparidades salariais entre homens e mulheres para monitorizar os desequilíbrios de rendimentos entre homens e mulheres.

"A *disparidade salarial não ajustada entre homens e mulheres é definida como a diferença entre o salário médio bruto por hora de homens e mulheres, expresso em percentagem do salário médio bruto por hora dos homens.*" É calculado para empresas com 10 ou mais trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem.

Os níveis de disparidade salarial entre homens e mulheres variam significativamente na UE.

Em 2020, para a economia como um todo, os ganhos brutos por hora das mulheres foram, em média na União Europeia 13,0% inferiores aos dos homens e 14,1% na área do euro (EUROSTAT, 2022).

Em Portugal, de acordo com as estatísticas europeias do EUROSTAT, a diferença salarial ente homens e mulheres aumentou entre 2007 e 2016, "*tendo descido apenas em dois momentos – no pico da crise socioeconómica em Portugal, em 2013, e entre 2015 e 2016, quando uma recuperação de rendimentos e de abertura do mercado de trabalho se começou a observar.*"

*Em 2016, a população empregada de sexo feminino auferia uma remuneração bruta à hora que era 17,5% inferior à dos homens, quando em 2007 essa diferença era de apenas 8,5%; a disparidade salarial duplicou, portanto.”<sup>3</sup>*

Desde 2008 verifica-se uma diminuição da disparidade salarial entre Mulheres e Homens, sendo em 2020 de 11,4%.

Calculando a disparidade de remuneração base mensal e de ganhos com base nos quadros de pessoal permite a comparação entre diferentes territórios. A média de remuneração base mensal refere-se a trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo com remuneração completa. No que respeita à administração central, regional e local e aos institutos públicos inclui apenas os trabalhadores em regime jurídico de contrato individual de trabalho.

A remuneração base mensal é o montante que o empregado e a empregada tem direito a receber todos os meses pelo horário normal de trabalho. Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou/géneros, pago com caráter regular e garantindo à/ao trabalhador no período de referência e corresponde ao período normal de trabalho (PORDATA, 2021).

A fórmula de cálculo da disparidade salarial é  $[(\text{Remuneração média por hora de trabalho da população masculina no ano civil} - \text{Remuneração média por hora de trabalho da população feminina no ano civil}) / \text{Remuneração média por hora de trabalho da população masculina no ano civil}] * 100$ .

---

<sup>3</sup> In, [https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/Em-Foco-2\\_GenderPayGap.pdf](https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/Em-Foco-2_GenderPayGap.pdf)

**Quadro 33 - Remuneração base média mensal de trabalhadoras/es por conta de outrem:  
total e por sexo**

ANOS	Âmbito geográfico	NUT I - 2013	NUT III	Município do Barreiro
	Sexo	Continente	Área Metropolitana de Lisboa	
2017	Total	943,00 €	1 166,70 €	847,10 €
	Homens	1 012,20 €	1 265,70 €	927,50 €
	Mulheres	861,20 €	1 053,10 €	827,40 €
	Diferencial remuneratório entre Mulheres e Homens	<b>0,15 €</b>	<b>0,17 €</b>	<b>0,11 €</b>
2018	Total	970,40 €	1 187,10 €	908,50 €
	Homens	1 039,10 €	1 280,90 €	965,60 €
	Mulheres	888,60 €	1 078,30 €	854,50 €
	Diferencial remuneratório entre Mulheres e Homens	<b>0,14 €</b>	<b>0,16 €</b>	<b>0,12 €</b>
2019	Total	1 005,10 €	1 221,80 €	917,20 €
	Homens	1 073,80 €	1 316,30 €	968,70 €
	Mulheres	922,60 €	1 112,70 €	870,20 €
	Diferencial remuneratório entre Mulheres e Homens	<b>0,14 €</b>	<b>0,15 €</b>	<b>0,10 €</b>

Fonte: PORDATA (2021) e Cálculos próprios da disparidade salarial entre mulheres e homens.

Verifica-se que os níveis remuneratórios médios, no município do Barreiro são inferiores, em 2019, à média em Portugal Continental.

Em relação à Área Metropolitana de Lisboa, no concelho de Barreiro os homens recebem 73,59% da remuneração média da Área Metropolitana de Lisboa e as mulheres 78,20%.

Em consequência, o hiato remuneratório entre Mulheres e Homens está abaixo do hiato ao nível do continente e da Área Metropolitana de Lisboa.

O ganho médio mensal, é definido como o montante que a pessoa empregada recebe de facto todos os meses. Para além da remuneração de base, inclui outras remunerações pagas pelo/a empregador, como horas extra, subsídio de férias ou prémios. Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente com carácter regular pelas horas de trabalho efetuadas, assim como o pagamento das horas remuneradas, mas não efetuadas. Inclui para além da remuneração de base todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades, subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias (Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza, 2020)

**Quadro 34 - Ganho médio mensal de trabalhadores/as por conta de outrem: total e por nível de qualificação - Ano 2019**

Territórios			Níveis de qualificação								
			Total	Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	Profissionais altamente qualificados	Profissionais qualificados	Profissionais semiqualeificados	Profissionais não qualificados	Praticantes e aprendizes
NUTS I	Continente	Total	1 209,9	2 452,2	1 773,9	1 688,2	1 435,0	990,8	843,8	769,4	785,1
		Homens	1 312,4	2 793,2	1 917,3	1 753,8	1 589,6	1 049,6	915,7	809,6	806,7
		Mulheres	1 087,0	2 054,4	1 621,9	1 577,8	1 273,4	904,7	783,5	722,7	758,3
		Diferencial de ganhos entre Mulheres e Homens	17,2%	26,4%	15,4%	10,0%	19,9%	13,8%	14,4%	10,7%	6,0%
NUTS III	Área Metropolitana de Lisboa	Total	1 477,4	2 838,8	2 026,6	1 968,4	1 633,7	1 087,6	889,8	780,4	805,0
		Homens	1 611,0	3 224,4	2 196,9	2 050,7	1 842,8	1 144,6	968,2	817,9	821,5
		Mulheres	1 323,0	2 369,2	1 853,7	1 855,4	1 433,5	1 013,9	824,7	723,5	786,8
		Diferencial de ganhos entre Mulheres e Homens	17,88%	26,52%	15,62%	9,52%	22,21%	11,42%	14,82%	11,54%	4,22%
Município	Barreiro	Total	1 107,8	2 045,8	1 631,5	1 503,9	1 424,5	949,3	784,2	783,4	738,0
		Homens	1 213,8	2 373,0	2 093,3	1 606,8	1 599,9	1 042,2	849,8	832,6	762,6
		Mulheres	1 010,9	1 827,3	1 433,8	1 364,8	1 212,7	846,9	743,4	718,7	713,4
		Diferencial ganhos entre Mulheres e Homens	16,72%	23,00%	31,51%	15,06%	24,20%	18,74%	12,52%	13,68%	6,45%

Fonte: Cálculo próprio a partir dos indicadores Trabalhadores/as, Ganhos médios mensais de Trabalhadores/as por conta de outrem: Total e por níveis de qualificação Fontes de Dados: GEP/MSESS, MTSSS - Quadros de Pessoal.

Fonte: PORDATA (2021)

Verifica-se que, no concelho de Barreiro o diferencial de ganhos médios entre homens e mulheres se acentua em relação ao existente entre as remunerações base médias (mais 6%), de forma mais significativa do que o aumento do diferencial que se verifica entre os ganhos médios de homens e mulheres no continente e na Área Metropolitana de Lisboa (mais 3%) (PORDATA, 2021).

Quanto ao hiato entre ganhos médios em função dos níveis de qualificações, encontramos diferenças superiores no Barreiro em comparação com o Continente e a Área Metropolitana de Lisboa nos Quadros Médios, Encarregados, Contramestres e Chefes de Equipa, Profissionais Altamente Qualificados, Profissionais Qualificados, Profissionais Não Qualificados e Praticantes e Aprendizes.

#### 2.4.1.4 Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional logo na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo

13.º). Por outro lado, a promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais [alínea h) do artigo 9.º], sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.º), e a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as os/as trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º]. Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.º), os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º) (Constituição da República Portuguesa, 1976).

O primeiro Inquérito à Ocupação do Tempo, em Portugal, foi promovido em 1999 pelo Instituto Nacional de Estatística (INE, 2001).

Mais de 16 anos depois foi promovido um novo diagnóstico atualizado, com representatividade nacional dos usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal, no que respeita em particular ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado, pelo projeto INUT- Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres (Perista, et al., 2016).

Este estudo foi promovido e levado a cabo pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, em parceria com a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEA Grants 2009-2014 (Perista, et al., 2016).

Sendo os dados mais atualizados e sistematizados, citamos algumas das informações passíveis de apoiar o diagnóstico possível sobre a conciliação:

*“Os homens continuam a investir mais tempo - embora já não muito mais tempo - na atividade profissional do que as mulheres. Os homens com atividade profissional apresentam um tempo médio diário de trabalho pago de 9 horas e 2 minutos, enquanto as mulheres lhe dedicam, em*

média, 8 horas e 35 minutos. Tal significa que os homens investem, hoje, apenas mais 27 minutos na atividade profissional, por comparação com as mulheres (em 1999, esta disparidade era de 1 hora).

Por outro lado, as mulheres continuam, de forma dominante, a desempenhar o papel de principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidado, continuando os homens a ser entendidos como aqueles que 'ajudam', aqueles que 'apoiam', longe, pois, de um panorama de partilha efetiva da responsabilidade e da execução do trabalho não pago.

Quando se considera o cuidado como uma forma de trabalho, ainda que não pago, mas produtivo, na medida em que é crucial para o bem-estar das pessoas, verifica-se que ao tempo médio diário de trabalho das mulheres crescem 4 horas e 17 minutos, enquanto os homens trabalham mais 2 horas e 37 minutos para além do tempo investido no exercício da sua profissão.

Considerando a jornada de trabalho total – pago e não pago – torna-se evidente que, no país, as mulheres trabalham, em média, mais 1 hora e 13 minutos por dia do que os homens (em 1999, esta disparidade era de 2 horas).

.....

Por outro lado, quando existe, a externalização de tarefas domésticas parece 'libertar' as mulheres para uma maior dedicação ao trabalho de cuidado, nos dias úteis, enquanto os homens ficarão 'libertos' para outras atividades. Adicionalmente, determinar e supervisionar as tarefas desempenhadas pela/o empregada/o doméstica/o é, também ela, uma responsabilidade claramente mais assumida pelas mulheres.

....

Para além das tarefas domésticas, também o trabalho de cuidado é um claro consumidor de tempo. Uma das dimensões do trabalho de cuidado diz respeito ao cuidado a pessoas adultas com necessidade de cuidados especiais. A grande maioria das pessoas inquiridas afirmou não existir, no seu agregado, pessoas com estas características. No entanto, quando tal acontece, é notória uma significativa feminização do trabalho de cuidado e as experiências relatadas pelas pessoas que entrevistámos mostram como a necessidade de prestar cuidados diários a

*um elemento idoso da família, por vezes em circunstâncias súbitas e imprevistas, abala fortemente a organização da vida quotidiana.*

.....

*Os dados mostram, ainda, que a explicação para maiores ou menores responsabilidades a este nível não radica somente em potenciais maiores disponibilidades de tempo, mas também na interconexão complexa daquela com a pertença de género e respetivos papéis sociais, sendo identificáveis fontes de pressão para que a prestação de cuidados no contexto da família seja assegurada por uma mulher. Um elemento que contribui para a assimetria diz respeito, também a este nível, à perceção de uma menor capacidade ou menor competência dos homens para este tipo de trabalho. Estamos, pois, perante diversas manifestações de uma velha clivagem, aquela que promove os homens na esfera pública e as mulheres na esfera privada.*

.....

*Outra das dimensões do trabalho de cuidado diz respeito à prestação de cuidados às crianças. A análise desenvolvida permite constatar que esta é, também ela, perpassada por tensões, negociações e desigualdades. Não só persiste a feminização do trabalho de cuidado nos agregados domésticos com crianças como também as redes de apoio informal acionadas a este respeito são mantidas e alimentadas predominantemente por mulheres. Ainda assim, as disparidades de género no que diz respeito ao cuidado de crianças são menos vincadas do que em relação às tarefas domésticas, domínio no qual os homens parecem resistir mais a entrar.*

.....

*A nossa investigação qualitativa confirma que uma medição do trabalho de cuidado não pode dispensar a consideração de certos aspetos que facilmente escapam à contabilização. Um deles remete para a diferença entre a organização e a execução dos cuidados às crianças, à qual é preciso atender se queremos aferir a distribuição do trabalho de cuidado no seu todo e não só a distribuição do trabalho braçal.*

.....

*Torna-se evidente a conclusão de que trabalho, vida pessoal e vida familiar são dimensões, e tempos, interdependentes. Os dados revelam como o trabalho pago extravasa com frequência*

*as suas 'fronteiras'. Desde logo o trabalho remunerado exige, em muitos casos, um investimento de tempo que vai para além do horário de trabalho contratualizado, levando a que boa parte das pessoas, mais homens do que mulheres, trabalhem durante o seu tempo livre para dar resposta a solicitações do trabalho pago, pelo menos várias vezes por mês. Por outro lado, quase metade das pessoas, mais mulheres do que homens, declarou que, nos 12 meses anteriores à inquirição, continuaram preocupadas com o seu trabalho remunerado mesmo quando não estavam a trabalhar.*

...

*Apesar dos eventuais 'choques' entre tempo profissional e tempo para a vida familiar e pessoal, os dados demonstram uma significativa valorização do trabalho pago, tanto por parte de homens como de mulheres. Note-se que, quando questionados/as sobre o que fariam se fossem livres de escolher a sua duração semanal de trabalho pago, 46,1% dos homens e 43% das mulheres referem que trabalhariam o mesmo número de horas que trabalham atualmente” (Perista, et al., 2016).*

Esta organização social é tanto mais desadequada quanto no plano demográfico e social, se verifica um progressivo processo de envelhecimento e uma mudança da estrutura familiar, com novos modelos de família e famílias cada vez mais pequenas quanto à sua dimensão, com redes de entajuda familiar cada vez com menos pessoas, e um número de pessoas idosas dependentes cada vez maior.

Com efeito verifica-se que em 2020 a percentagem de mulheres inativas, que o eram devido a responsabilidades familiares era de 22% comparativamente com 4,4% de homens. Embora se verifique ser a percentagem de homens nesta situação superior à média dos países da zona euro, e a das mulheres ser inferior, ainda se verifica que as mulheres nesta situação são substancialmente mais.

### Quadro 35 - População inativa devido a responsabilidades familiares: total e por sexo %

	Sexo	Anos		
		2018	2019	2020
UE27 (2020) - União Europeia 27 (desde 2020)	Total	24,2	24,8	17,2
ZE19 - Zona Euro (19 Países)		21,3	21,9	13,4
PT - Portugal		17,3	18	17,3
UE27 (2020) - União Europeia 27 (desde 2020)	Homens	8	8,5	6,0
ZE19 - Zona Euro (19 Países)		6	6,6	4,0
PT - Portugal		6,6	7,3	7,3
UE27 (2020) - União Europeia 27 (desde 2020)	Mulheres	34,3	35,3	24,4
ZE19 - Zona Euro (19 Países)		30,9	31,8	19,7
PT - Portugal		24,2	25,6	24,4

Homens ou mulheres, entre os 20 e 64 anos, que não trabalham por razões pessoais e familiares, como cuidar de crianças ou de adultos incapacitados)

Fonte: PORDATA (2022)

Um aspeto essencial da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é a partilha de responsabilidades familiares entre mulheres e homens, nomeadamente valorizando de igual modo a paternidade e a maternidade.

O Código do Trabalho de 2009 deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial, com um período de gozo exclusivo pela mãe e com a faculdade de partilha pela mãe e pelo pai (artigos 33.º e seguintes do CT) (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Embora se verifique em Portugal uma evolução favorável do gozo das licenças parentais por parte dos homens, as mulheres continuam ainda a apresentar a maior percentagem de licenças parentais (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

**Quadro 36 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2017-2020)**

	2017	2018	2019	2020
Crianças nascidas	86 154	87 020	86 579	84 296
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	56 704	60 275	62 917	60 777
(% no total de crianças nascidas)	65,80%	69,30%	72,70%	72,10%
(% no total de licenças das mulheres)	74,80%	77,20%	77,40%	73,70%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai (15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	51 269	55 168	58 548	56 689
(% no total de crianças nascidas)	59,50%	63,40%	67,60%	67,20%
(% no total de licenças das mulheres)	67,60%	70,60%	72,00%	68,70%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias	28 466	31 168	34 036	36 923
(% no total de crianças nascidas)	33,00%	35,80%	39,30%	43,80%
(% no total de licenças das mulheres)	37,50%	39,90%	41,90%	44,80%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	75 845	78 091	81 308	82 506
(% no total de crianças nascidas)	88,00%	89,70%	93,90%	97,90%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental	5 670	5 409	4 838	3 291
(% no total de crianças nascidas)	6,60%	6,20%	5,60%	3,90%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	37,40%	38,80%	37,30%	32,50%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental	15 154	13 934	12 968	10 114
(% no total de crianças nascidas)	17,60%	16,00%	15,00%	12,00%

Fonte: XXII Governo Constitucional (2021)

#### 2.4.2 Cobertura por Equipamentos Sociais com acordo de cooperação

A análise da situação em termos de cobertura por equipamentos sociais é muito limitada pelo facto de as taxas a que tivemos acesso estarem “estandardizadas” em relação à média nacional. Não foi possível aceder a taxas simples de cobertura face às necessidades no território (Instituto da Segurança Social, I.P., 2018).

Optamos de qualquer modo por retratar os dados encontrados, com esta ressalva.

**Quadro 37 - Taxa de cobertura de creches e amas, por referência à cobertura no continente**

INDICADOR	BARREIRO
Taxa de cobertura da cooperação standardizada por Concelho, Creche e Creche Familiar	103,5

Fonte: Taxa de Cobertura da Cooperação Standardizada (TCCS) por concelho, (Instituto da Segurança Social, I.P., 2018)

O Núcleo Executivo da Rede Social do Barreiro refere que, dada a rede de transportes mais favorável no acesso a Lisboa, existe uma forte procura das creches situadas no Município do Barreiro por parte da população de concelhos limítrofes. Em resultado a elevada taxa de cobertura de creches no concelho torna-se ilusória, existindo na prática uma carência de lugares em creches subsidiadas pelas famílias residentes no Barreiro (E.Ext.2).

Nos bairros mais carenciados, com maioria de população imigrante de países africanos, verificam-se dificuldades na integração das crianças nas creches e infantários. Muitas destas famílias, monoparentais, com as progenitoras em trabalhos sem contratos formalizados e horários muito prolongados (serviços de limpezas), não têm documentos comprovativos da sua situação laboral o que dificulta a integração das crianças nas creches e acesso ao prolongamento de horários das mesmas. Esta situação também constitui um impedimento à sua legalização e autorização de residência (E.Ext.2).

Acresce a estas dificuldades a modalidade de financiamento das creches e infantários, que obriga as mesmas, por razões de sustentabilidade, a limitar o número de crianças de famílias com muito baixos rendimentos (E.Ext.2).

**Quadro 38 - Taxa de cobertura de Centros de Dia, por referência à cobertura no Continente**

INDICADOR	BARREIRO
Taxa de cobertura da cooperação standardizada por Concelho, Centros de Dia	45,1

### Quadro 39 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário, por referência à cobertura no Continente

INDICADOR	BARREIRO
Taxa de cobertura da cooperação standardizada por Concelho, Apoio Domiciliário	48,6

### Quadro 40 - Taxa de cobertura de lares, por referência à cobertura no Continente

INDICADOR	BARREIRO
Taxa de cobertura da cooperação standardizada por Concelho, Lar Residencial e Residência Autónoma	36,5

Fonte: Instituto da Segurança Social, I.P. (2018)

O Núcleo Executivo da Rede Social do Barreiro refere que existem muitos lares ilegais, pela falta de respostas em Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas, assim como um número significativo de situações de isolamento de pessoas idosas ou com dependências que resultam em carências afetivas e de acompanhamento, em resultado de não terem familiares ou com familiares que não fazem o acompanhamento necessário (E.Ext.2).

No âmbito do grupo concelhio sobre a situação das pessoas idosas procuram-se respostas, em parceria para as situações de isolamento e demência associados a falta de recursos. Também se verifica a intensificação das situações de violência contra pessoas idosas, nomeadamente violência económica intrafamiliar (E.Ext.2).

Analisando o Complemento Solidário para idosos (CSI), prestação individual e não familiar, pago mensalmente a pessoas idosas com muito baixos recursos, com idade superior à idade de acesso à pensão de velhice do regime geral da Segurança Social, confirma-se que neste escalão as mulheres se encontram em desvantagem e em maior risco de grande vulnerabilidade socioeconómica (Instituto da Segurança Social, I.P., 2022).

No Município do Barreiro, as mulheres são 57,9% da população com 65 ou mais anos, mas são 71,1% da população destas idades com baixos recursos.

#### Quadro 41 - Pessoas beneficiárias do CSI, por sexo, no concelho do Barreiro – Ano 2021

Escala Etário	Sexo			Taxa de feminização
	Feminino	Masculino	Total	
65 ou mais anos	635	258	893	71,1%

Fonte: Plataforma Supraconcelhia da Península de Setúbal

Verifica-se, portanto, que também no concelho do Barreiro a pobreza atinge de forma desproporcionada as mulheres com mais de 65 anos.

#### 2.4.3 Educação – Formação

O Município do Barreiro tem um património de longos anos de colaboração próxima e positiva entre as autarquias, as escolas e outros serviços. As crianças e jovens que crescem no Concelho beneficiam, tal como descrito na Revisão da Carta Educativa do Barreiro (2020), de uma estratégia de intervenção que *“(1) visa orientar a ação municipal em termos de planeamento e ordenamento do território e de uma maior integração das políticas públicas, concedendo à Educação um papel central na prossecução do desenvolvimento integrado e sustentável do Município do Barreiro e (2) orientar a ação municipal e do Estado (até à conclusão do processo de transferência de competências no domínio da Educação), sinalizando as orientações, necessidades e prioridades de investimento, na ótica da qualificação das condições físicas e humanas da oferta existente, melhorando as condições de aprendizagem e contribuindo para a melhoria global do sistema de ensino no concelho”* (CEDRU, 2020, p. 179).

Esta estratégia desenvolve-se em torno de 4 princípios para a territorialização da rede escolar:

- *“A prossecução de uma lógica de equidade, de modo que seja assegurada uma distribuição que possibilite a todas as crianças a igualdade de oportunidades no acesso à Escola;*
- *A prossecução de uma lógica de proximidade, uma vez que a distribuição espacial deverá garantir que as escolas (nos primeiros níveis: pré-escolar e 1º ciclo), em alguns territórios específicos, se localizem próximo das áreas de residência das crianças/alunos, privilegiando um quadro de vida local e evitando extensos movimentos pendulares;*

- A preocupação em contribuir para a estruturação do território assente num modelo policêntrico, em que a localização/distribuição dos equipamentos permita reforçar as centralidades locais;

- O cumprimento dos princípios de racionalidade e eficiência, promovendo uma espacialização e afetação de recursos que maximize os resultados a gerar (melhorar o sucesso escolar, promover uma maior integração social, reforçar o protagonismo e atratividade de algumas centralidades)” (CEDRU, 2020, p. 178).

No plano da intervenção, salienta-se a existência de 5 Eixos de ação que, por sua vez se organizam em objetivos operacionais a desenvolver:

**Eixo I - Requalificar/ampliar o parque escolar instalado** que “pretende dar continuidade, por um lado, à consolidação do conceito de centro/ núcleo escolar, promovendo/ consolidando a capacidade de oferta integrada, por outro lado, dando resposta e procurando resolver alguns problemas existentes na rede, nomeadamente resultantes das deficitárias condições infraestruturais de alguns estabelecimentos” (CEDRU, 2020, p. 186)

Este eixo tem como principais linhas de atuação:

Medida 1.1. Criação de novas salas/espços letivos e de apoio: pré-escolar e 1o ciclo;

Medida 1.2. Criação de novas salas/espços letivos e de apoio: 2o, 3o ciclo e Secundário;

Medida 1.3. Requalificação/reabilitação de edifícios/espços problemáticos (programa de modernização e manutenção do parque escolar e programa de reforço de equipamentos de apoio desportivo e lúdico – recreio)

Medida 1.4. Adoção de medidas promotoras de uma maior eficiência energética no parque escolar (CEDRU, 2020, p. 198).

**Eixo II - Melhorar as condições e qualidade de ensino em equipamentos/territórios com debilidades** dada a necessidade de “reforço da atratividade e diversificação das soluções de aprendizagem, passa pela criação/ponderação de soluções inovadoras para aproveitamento e adaptação de alguns estabelecimentos concorrendo para o desenvolvimento de múltiplas atividades e para a consolidação dos clubes (e sua progressiva ampliação)” (CEDRU, 2020, p. 195).

Algumas linhas orientadoras para a ação neste eixo são:

- Repensar o espaço escolar, potenciando a sua função e vocação multidimensional (reforçar as respostas/soluções/atividades complementares de aprendizagem);
- Projetar a escola como espaço-âncora da Comunidade;
- Fomentar a integração e inclusão de populações estigmatizadas;
- Reforçar a atratividade/visibilidade da Escola.

**Eixo III - Melhorar as condições de gestão dos recursos humanos não docentes** através da *“aposta na melhoria das condições oferecidas passa, em parte, pela disponibilidade de um maior número de recursos humanos, de modo a garantir uma gestão adequada dos espaços e de integração/acompanhamento dos alunos”* (CEDRU, 2020, p. 196).

**Eixo IV - Reforçar a ligação à Comunidade, fomentando soluções de abertura das escolas ao exterior** *“assumindo que as escolas representam o elemento identitário e integrador das vivências locais, deverão fomentar-se iniciativas e atividades que promovam uma maior abertura à Comunidade. A promoção de projetos, atividades e iniciativas de trabalho cooperativo e participativo, contribuirão para uma maior valorização da escola e reforçarão o sentimento de pertença pela comunidade”* (CEDRU, 2020, p. 197).

### **Formação certificada em Igualdade de Género**

Não foi possível identificar o número de docentes, ainda em exercício nas escolas do concelho do Barreiro, que tenham participado em ações de formação acreditadas para docentes, para a aplicação dos Guiões de Educações Género e Cidadania.

No entanto, estas ações de formação foram desenvolvidas na Península de Setúbal, entre 2013 e 2016, em parceria entre a Comissão para a Cidadania e igualdade de Género (CIG), o Instituto Politécnico de setúbal - Escola Superior de Educação e o Centro de Formação de Associação de Escolas Ordem de Santiago (CFAE - OS).

O CFAE-OS, dinamiza desde 2021 ações de Formação de Especialização em Igualdade de Género, certificada e acreditada, de longa duração, dirigida a não docentes sobre o tema da igualdade de género.

No entanto, os agrupamentos de escolas não têm registos agregados das formações específicas das/dos docentes, pelo que não sabem informar quantos/as docentes têm formação específica em Igualdade de Género, e se as/os docentes que participaram nas referidas ações de formação, dos quais também não foi possível obter qualquer forma de contacto, nem pelas escolas nem pelas entidades formadoras.

Sendo, um problema transversal no território, a ausência de dados agregados sobre pessoas recurso, nomeadamente nesta área, que trabalhem ou vivam no concelho, recomenda-se que, no âmbito do Município ou da Rede Social, seja organizada e dinamizada uma bolsa de especialistas, convidando as pessoas com formações certificadas, ou experiência relevante a registarem-se.

### Sistema de ensino-Educação

A rede escolar do concelho do Barreiro integra estabelecimentos de educação e ensino das redes pública, privada e solidária.

As escolas da rede pública estão organizadas em sete agrupamentos, três com escolas básicas e jardim de infância, e quatro com integrando jardins de infância e do ensino básico ao secundário.

Dois estabelecimentos de ensino especial da Rede Privada Solidária, e nove IPSS com respostas de creche, jardim de infância e educativas. Na rede privada lucrativa o Concelho do Barreiro 14 estabelecimentos com respostas de creche, jardim de infância e educativas e dois estabelecimentos com todos os ciclos do ensino obrigatório.

A Revisão da Carta Educativa do Barreiro, realizada pelo CEDRU, cujo Relatório final foi publicado em julho 2020 contém um diagnóstico detalhado e a definição de uma estratégia de intervenção na Rede Escolar/Equipamentos escolares, enquanto instrumentos de qualificação e de valorização dos espaços urbanos e da promoção de equidade.

Vem referido que *“o exercício de programação e planeamento de equipamentos escolares assume uma dupla relevância: A um tempo, diagnosticando as necessidades quantitativas e qualitativas, e identificando os investimentos que serão necessários realizar, de forma a suprir as necessidades atuais e futuras, no quadro de uma política de desenvolvimento integrado e sustentável, onde emerge a Educação com um papel aglutinador e central na prossecução de*

*diversas políticas públicas; A outro tempo, contribuindo para o planeamento urbanístico e para a concretização de um modelo de desenvolvimento sustentável harmonioso, multidimensional, contemplado noutros instrumentos de ordenamento e gestão territorial, nomeadamente o Plano Diretor Municipal (PDM)” (CEDRU, 2020, p. 177).*

No entanto, o diagnóstico não tem os dados desagregados sistematicamente por sexo, pelo que se recomenda que no âmbito de toda a Rede de Infância e Escolar se implementem instrumentos de recolha e tratamento de dados desagregados por sexo. Dessa forma, pode ser possível combater o insucesso escolar com estratégias educativas mais direcionadas para raparigas e para rapazes, bem como promover a dessegregação de áreas de estudo/carreiras profissionais e a igualdade de género de forma interseccional.

Dentro do sistema de Ensino-Educação verifica-se uma crescente escolha das raparigas pela área das Ciências e Tecnologia, mas ainda se mantém a disparidade nas escolhas do curso por raparigas e rapazes.

Não foi viável, no decurso deste diagnóstico obter os dados concelhios sobre a distribuição por sexo das áreas de estudo no secundário: Ciências e Tecnologias, Ciências Socioeconómicas; Línguas e Humanidades e Artes Visuais.

Tendo em consideração a análise do corpo docente em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário por nível de ensino e sexo é possível constatar que as mulheres estão sobre representadas em todos os níveis de ensino, ocupando em todas as categorias mais de 72,92% dos lugares de docente. Ainda a este respeito, importa destacar que as mulheres representam 99,21% do pessoal docente da Educação Pré-escolar e 90,90% do pessoal do 1º Ciclo do Ensino Básico e revelando uma tendência para um afastamento dos docentes do sexo masculino dos níveis de ensino iniciais.

**Quadro 42 - Docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total, por nível de ensino e sexo - Ano 2020**

Barreiro	Nível de ensino				
	Total	Educação Pré-Escolar	Ensino Básico 1º Ciclo	Ensino Básico 2º Ciclo	Ensino Básico - 3º Ciclo e Ensino Secundário
Nº total de docentes	1 181	128	220	181	652
Nº de mulheres	939	127	200	132	480
Nº de Homens	242	1	20	49	172
% de mulheres	79,5%	99,2%	90,9%	72,9%	73,6%

Fontes de Dados: DGEEC/ME-MCTES

Fonte: PORDATA (2022)

De realçar que o Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) tem condições para ser um parceiro do território importante nos objetivos de promoção da igualdade e da dessegregação das escolhas de áreas profissionais das Ciências e Tecnologias e nas Ciências Socioeconómicas.

Com efeito o IPS tem desenvolvido projetos, no âmbito da responsabilidade social e da sustentabilidade, envolvendo os Serviços de Ação Social do IPS, enquanto serviço de apoio à comunidade estudantil permitindo a concretização das políticas e medidas no âmbito da igualdade, da equidade e da diversidade.

De realçar, nomeadamente o Projeto *“Engenheiras por 1 dia”* que promove, junto dos/as estudantes de ensino não superior, as engenharias e as tecnologias, desconstruindo a ideia de que estas áreas são domínios masculinos, sendo que o IPS foi o primeiro Politécnico a integrar o projeto.

O IPS subscreveu a Carta Portuguesa para a Diversidade e a Aliança para a Igualdade nas TIC, e assinou a Carta de Princípios do SAGE para Igualdade de Género. Esta Carta destina-se às universidades, aos organismos de investigação e aos organismos de financiamento que sejam convidados a subscrevê-la, a comprometer-se publicamente com os princípios para a igualdade e diversidade de género (SAGE, 2020).

No Plano para a Igualdade do IPS, 2022-2023, o Objetivo 4 – “Promover a integração de Homens e Mulheres em áreas científicas onde estão sub-representados/as e nas categorias mais elevadas da carreira docente”, visa, nomeadamente, entre outros: “(1) Promover o aumento do número de estudantes do sexo feminino na área das Engenharias e das TIC; (2) Criar bolsas específicas dirigidas a mulheres nas áreas das CTEAM; (3) Atribuir bolsas e prémios a agrupamentos de escolas que melhor trabalhem as questões da promoção da igualdade de género junto de estudantes do ensino básico” (IPS, 2021, pp. 21-23).

Quanto ao Desporto Escolar:

#### Quadro 43 - Desporto escolar por sexo

	Desporto Escolar			
Sexo	Masculino	Feminino	Total de atletas	Taxa de Feminização
Nº de atletas	846	469	1315	<b>35,67%</b>

Fonte: Serviços da CMB, 2020

Verificou-se que o município do Barreiro não tem a agregação, por sexo, do número de praticantes de desporto federado. Esses dados serão tratados no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação.

Sabendo a importância da prática de desporto para o pleno desenvolvimento físico, psicológico e social, também nesta área se revelam disparidades em função do sexo, com consequências ao longo de toda a vida.

#### 2.4.4 Sociedade Civil e suas Organizações

O Município do Barreiro conta com 107 associações. Destas, 106 partilharam informação sobre a composição dos seus órgãos sociais por sexo, tendo-se verificado que as mulheres estão sub-representadas em todos os órgãos sociais ocupando 39,27% das Mesas das Assembleias Gerais, 34,07% dos cargos de Direção e 33,95% dos cargos de Conselho Fiscal. Tendo em consideração a informação por sexo do pessoal administrativo, auxiliar/operário e/ou outro, foi fornecida informação apenas por 59 das associações (CMB, 2022a).

**Quadro 44 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector e de associativismo, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)**

	Órgãos Sociais		
	Assembleia geral	Direção	Conselho Fiscal
Mulheres	163	231	109
Homens	252	447	212
Total	415	678	321
Taxa de feminização	39,3%	34,1%	34,0%

Fonte: CMB (2022a)

## 2.5 Não Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OSIEC)

Em Portugal, embora os avanços alcançados a nível legislativo e políticas de igualdade existentes na defesa e promoção dos direitos das pessoas LGBTI+, as situações de discriminação estão longe de estar debeladas, persistindo contextos múltiplos de discriminação social, entre outras, diretamente relacionados com as questões da orientação sexual, identidade e expressão de género, assim como por características sexuais.

Atualmente, as pessoas LGBTI+ encontram-se sob a proteção legal alargada que compreende o direito à não discriminação (VI revisão da Constituição da República Portuguesa em 2004 inclui a orientação sexual no artigo 13º Princípio da Igualdade), à união de facto (Lei n.º 7/2001, de 11 de maio), ao casamento (Lei n.º 9/2010, de 31 de maio), à parentalidade (Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro), à autoidentificação da identidade de género (Lei n.º 38/2018, de 07 de agosto), entre outros direitos que se encontram igualmente consagrados na lei.

Indubitavelmente, muito tem sido alterado na vida das pessoas LGBTI+ em Portugal, porém, quer os quotidianos, quer os estudos científicos e académicos comprovam que a discriminação social em função da orientação sexual, identidade e expressão de género não fazem parte de uma história longínqua e ultrapassada.

O inquérito realizado pela Agência da União Europeia para os Direitos Fundamentais (FRA, 2020) em 2019 sobre as experiências e pontos de vista de cerca de 140 mil pessoas LGBTI+ na União Europeia, Macedônia do Norte e Sérvia, das quais 4 342 em Portugal, demonstram que

grande maioria das pessoas LGBTI+ em Portugal ainda sentem forte pressão social para esconder a sua orientação sexual ou identidade de género. De facto, a percentagem de pessoas que evitam ter uma postura de visibilidade relativamente a ser LGBTI+ ainda é bastante expressiva face a cerca de um quarto das pessoas que se dizem à vontade para ser expor enquanto LGBTI+ (FRA, 2020). Neste estudo, uma das suas conclusões foi a de que mesmo nas pessoas LGBTI+ mais jovens, apenas 2%, entre os 15 aos 17 anos e 6% entre os 18 aos 24 anos afirmam ter uma postura de visibilidade (FRA, 2020).

Com o avanço da legislação na área dos direitos LGBTI+ seria de se esperar que a população mais jovem sentisse maior segurança em assumir a sua orientação sexual e/ou identidade de género, contudo, passados sete anos desde o último questionário a pessoas LGBTI+ da União Europeia ocorreram poucos avanços, o que sugere a necessidade de se implementar mais políticas de igualdade que efetivamente sejam realizadas para que pessoas LGBTI+ possam sentir segurança e encorajamento para serem elas mesmas longe da sombra da discriminação e do ódio de que ainda são vítimas no seu quotidiano, e que condiciona o pleno gozo dos direitos fundamentais, tais como o direito à dignidade, igualdade e liberdade de expressão consagrados na Carta dos Direitos Fundamentais da UE e na Convenção Europeia dos Direitos Humanos (idem, 2020).

Outro aspeto apresentado no mesmo inquérito realizado pela FRA (2020) refere-se ao facto de que uma em cada quatro pessoas (25%) afirmam não frequentarem certos locais ou evitarem-nos, por medo de sofrerem de agressão, ameaças e assédio. O inquérito revela ainda que uma em cada cinco pessoas trans e intersexo foram alvo de ataques físicos ou sexuais nos cinco anos anteriores ao inquérito, o dobro das outras pessoas do grupo LGBTI+ revelando uma maior vulnerabilidade destas pessoas (idem, 2020).

Ressalva-se o papel preponderante da educação e da escola no processo de mudança de mentalidades, na desconstrução de preconceitos e na promoção da igualdade. Ainda que a escola não seja um espaço em que pessoas jovens LGBTI+ se sintam respeitadas e em segurança. A este respeito, o inquérito sugere que ao longo das gerações, as questões LGBTI+ estão gradualmente a ser mais abordadas nas escolas, e de forma mais positiva: a proporção de pessoas participantes que afirmam que as questões LGBTI+ nunca foram abordadas diminui com a idade, de 46% para pessoas com mais de 55 anos e 32% para pessoas com idades entre

40 e 54 anos, para 7% para pessoas com idades entre 15 e 17 anos; seis em dez adolescentes LGBTI+ dos 15 aos 17 anos disseram que na escola ouviram ou viram alguém apoiar, proteger ou promover os direitos de lésbicas, gays, bissexuais, trans e/ou intersexuais; decorrente das entrevistas realizadas no âmbito do diagnóstico sabemos que no contexto do concelho do Barreiro existe uma maior pressão sobre os rapazes do que sobre as raparigas, *“temos um boom de raparigas que se assumem muito cedo e muito conscientes, mas nos rapazes já não encontro isso”* (E.Ext. 2).

Tal como foi supramencionado, uma das formas de discriminação social mais comum é a constante pressão da sociedade para confinar e esconder os comportamentos afetivos entre pessoas do mesmo sexo dentro de espaços privados, tal se encontra presente no inquérito da FRA (2020) onde apenas 18% dizem nunca evitar simples demonstrações de afeto em público, como dar as mãos por exemplo.

Em suma, é possível observar múltiplas formas de discriminação que alimentam o ciclo de invisibilidade das pessoas LGBTI+, dentre estas: a discriminação em função da orientação sexual, identidade e expressão de género nos espaços públicos o que limita as expressões públicas de afeto entre pessoas do mesmo sexo, e concomitantemente, a invisibilidade das expressões públicas de afeto entre pessoas do mesmo sexo acentua as desigualdades e a discriminação em função da orientação sexual, identidade e expressão de género.

Para romper com este ciclo de invisibilidade é fulcral um esforço coletivo, e não apenas individual e por parte das pessoas LGBTI+. Para promover efetivamente o direito à não-discriminação a implementação de políticas de igualdade LGBTI+ também ao nível municipal são essenciais, sendo o presente diagnóstico municipal e o plano que se lhe segue a oportunidade para um trabalho no concelho do Barreiro neste âmbito. Um trabalho reforçado ao nível da prevenção, de informação, visibilidade e sensibilização alargando o que tem sido desenvolvido nas escolas, bem como iniciativas não formais da Sociedade Civil, as quais beneficiarão com uma política concelhia concertada para uma maior consistência e visibilidade.

## 2.6 A Criminalidade registada

No que respeita à criminalidade em Portugal, o ano de 2020 registou uma diminuição na criminalidade reportada pelas autoridades policiais, obtendo um total de 301.394 crimes. Deste universo, 2 872 desses crimes foram registados no Município do Barreiro, menos 70 casos que os registados em período homólogo de 2020 (n= 2942) (DGPJ, 2022b).

Entre a criminalidade registada no Concelho do Barreiro, destacaram-se em 2021 as seguintes tipologias criminais: crimes contra o património (n= 1 453; 51%), nos quais 985 contra a propriedade e 460 contra o património em geral; seguida dos crimes contra as pessoas (n= 794; 28%), destacando-se nestes, os crimes contra a integridade física (n = 522, 18%) (DGPJ, 2022b).

No mesmo ano de referência, o município do Barreiro alcançou uma taxa de criminalidade de 36,9%, revelando uma diminuição de 2,5 % face a 2020, contudo, este valor encontra-se acima da taxa de criminalidade a nível nacional (29,1%) e da Área Metropolitana de Lisboa (31%) (INE, 2022).

Analisando o mesmo período, verifica-se um aumento de crimes contra a liberdade pessoal (n=148), contra o estado (n= 74) e crime de ofensa à integridade física violenta grave (n=7). Por outro lado, registam-se em menor número os crimes contra a vida (n= 10), contra a liberdade e autodeterminação sexual (n= 29) e contra animais companhia (n=17) (DGPJ, 2022b).

No mesmo ano de referência no Barreiro, foram identificados 1 565 agentes/suspeitos, dos quais, 79 % (n= 1 230) do sexo masculino e 21% (n= 335) são do sexo feminino. Já quanto contra quem essa criminalidade foi dirigida, ou seja, pessoas lesadas e/ou ofendidas, foi registado para o concelho do Barreiro um total de 2595. Na desagregação destes dados, verifica-se que deste universo, os dados revelam predominância lesadas/ofendidas do sexo feminino: 51% (n=1 324) das pessoas ofendidas/lesadas eram do sexo feminino e (49%) 1 271 do sexo masculino (DGPJ, 2022a; DGPJ, 2022c).

No que respeita à criminalidade atinente à tipologia criminal “Violência Doméstica”, esta será adiante e em subponto específico.

Relativamente aos crimes contra a liberdade/autodeterminação sexual registados em 2021, destaca-se que, do total da criminalidade registada a nível nacional (3 192), 29 ocorreram no concelho do Barreiro, traduzindo um aumento, face ao ano de 2020. Acrescenta-se que, os crimes praticados (29) abrangeram um total de 38 pessoas ofendidas/lesadas, das quais 30 eram do sexo feminino e 8 do sexo masculino. Já quanto às pessoas suspeitas do seu cometimento (n=17), eram todas do sexo masculino (DGPJ, 2022a; DGPJ, 2022c).

Estes dados refletem uma violência marcadamente de género, que é perpetrada maioritariamente por homens contra mulheres, neles se destacando duas tipologias criminais: os crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual e os crimes de violência doméstica.

Pelo exposto, a educação para a igualdade, a prevenção primária, uma intervenção holística e em Rede, inseridas num quadro de políticas públicas municipais específico, é recomendado. Prevenir e combater a violência contra as mulheres, a violência doméstica, expressões da violência de género contra as mulheres, é parte integrante de vivências em democracia, em igualdade e não discriminação (Convenção de Istambul, 2011).

## 2.7 Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

A violência contra as mulheres e a violência doméstica constituem-se como uma violência marcadamente de género, que ocorre maioritariamente no seio de relações de intimidade e que é perpetrada de forma demarcada por homens contra mulheres, fazendo-se presente em diversos quotidianos.

Desde os anos 90 que a violência contra as mulheres ganhou espaço na agenda política e social em Portugal resultante do que internacionalmente já se definia como uma violação dos direitos humanos. A criminalização das formas de violência ocorridas no espaço doméstico, por exemplo, decorre de um processo de profunda transformação social, demonstrando que o que ocorre na esfera privada também é público e político (Lisboa, Barroso, Patrício, & Leandro, 2009).

Mais de 20 anos após o primeiro Plano Nacional contra a Violência Doméstica (1999-2002), a ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação, *Portugal + Igual* (2018-2030), desenvolvida em conformidade com a Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (VMVD),

comumente denominada por Convenção de Istambul, e no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, mantêm a asseveração sobre a necessidade de *“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”* (PCM, 2018), assim como apoiar e proteger as vítimas, alargando e consolidando a intervenção desta violência caracterizada como *“um obstáculo à concretização dos objetivos de igualdade, desenvolvimento e paz e viola, dificulta ou anula o gozo dos direitos humanos liberdades fundamentais”* (Resolução do Conselho de Ministros 100/2010, de 17 de Dezembro).

O último estudo nacional sobre a prevalência da violência contra mulheres e homens conclui que a violência contra as mulheres, violência doméstica e de género, permanecem uma realidade com impactos não só a nível micro, mas também macro, situando a 38,1% a percentagem de mulheres com idade superior a 18 anos que tenham sido vítimas de violência física, sexual e psicológica nos últimos 12 meses anteriores ao estudo ou em anos anteriores (Lisboa, Barroso, Patrício, & Leandro, 2009). Demonstrando, tendo por referência 2007, ano de realização do estudo, o peso das múltiplas tipologias de violência perpetradas contra mulheres, particularmente, da psicológica (53,9%) e da discriminação social (52,9%) (Lisboa, Barroso, Patrício, & Leandro, 2009).

Segundo a análise anual sobre os crimes praticados em território português, o Relatório Anual de Segurança Interna (IASI) de 2021, revela uma diminuição no número de ocorrências entre este ano e o ano anterior, contudo, os crimes de violência doméstica e de violência doméstica contra cônjuge ou análogo são ainda expressivos na totalidade da criminalidade participada em Portugal (Sistema de Segurança Interna, 2022).

A violência doméstica no ano civil de 2021 registou um total de 26 520 participações, sendo que de toda a tipologia de violência doméstica, 85% corresponde à violência em relações de conjugalidade ou análogas. Já quanto à caracterização das vítimas, estas são predominantemente do sexo feminino (74,9%), sendo as pessoas autoras do crime (agressores/denunciado), do sexo masculino (81%) (Sistema de Segurança Interna, 2022).

Na desagregação dos dados por distrito, (dado que no IASI a desagregação não surge por município), do total das ocorrências por violência domésticas registadas a nível nacional no

ano de 2021, 2 474 delas, a que corresponde 9,32% do total, ocorreram no Distrito de Setúbal (Sistema de Segurança Interna, 2022).

No que respeita às Estatísticas da Justiça, dentre os 2 942 crimes registados no município do Barreiro em 2020, 18% corresponde a crimes contra a integridade física e 9,7% a crimes de violência doméstica contra cônjuge/análogo, nos quais foram identificados um total de 552 agentes/suspeitos no crime de violência doméstica contra cônjuge/análogo onde se destaca dos restantes crimes com uma representação de 82,1% (n=252) do sexo masculino face aos 18% do sexo feminino (n=55) (DGPJ, 2022a; DGPJ, 2022b).

Na perspetiva das vítimas, verifica-se que as mulheres continuam a predominar em número as pessoas lesadas/ofendidas (70,4%; n=356) ao passo que 29,6% (n=150) são homens (DGPJ, 2022c). Neste âmbito, são múltiplas as respostas a nível social, judicial e psicológico para estas vítimas, contudo, *“parece que estamos um bocadinho na mesma como há 20 anos”* devido à necessidade de melhor articulação entre respostas e de agilizar as respostas para o *timing* de uma intervenção em crise (E.Ext.1).

No que concerne ao homicídio em relações de conjugalidade, o Relatório do Sistema de Segurança Interna, publicado em 2022, refere 85 casos registados a nível nacional no ano de 2021. Destes, 23 ocorreram em contexto de violência doméstica “quando entre autor e vítima existir qualquer das relações previstas no n.º 1 do artigo 152º do código penal” 16 mulheres, 5 homens e 2 crianças e jovens (do género masculino) (Sistema de Segurança Interna, 2022).

Ainda relativamente ao homicídio em contexto das relações de intimidade, dados do Observatório de Mulheres Assassinadas da União de Mulheres Alternativa e Resposta contabilizaram no ano de 2021, um total de 23 homicídios, sendo que, em 13 deles, categoriza-os como “Femicídios nas relações de intimidade”. No que concerne à caracterização destes crimes, a mesma fonte refere que “De entre os 13 femicídios nas relações de intimidade cometidos, 12 femicídios foram perpetrados por homens (92%) e 1 femicídio foi perpetrado por uma mulher (8%)”, sendo que *“8 foram cometidos em relações de intimidade atuais (62%) e 5 em relações passadas (31%)”* (OMA, 2021).

Sendo um dos objetivos Câmara Municipal do Barreiro alcançar uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária, a mesma tem estabelecido desde 2012 um protocolo de cooperação

com a cooperativa sem fins lucrativos, RUMO, que se encontra a desenvolver uma resposta especializada de apoio a pessoas vítimas de violência doméstica residentes nos concelhos do Barreiro e Moita, concretamente, o GAV - Gabinete de apoio à vítima de violência doméstica (Rumo, 2022).

Segundo se analisa, no GAV entre 2019 e 2021, sucedeu-se um aumento de 37 processos sinalizados passando-se de 57 processos para 94, destes, evidencia-se que 88,3% vítimas são do sexo feminino e 11,7% do sexo masculino. Sendo de importância referir que 19,4% (n=18) das vítimas do sexo feminino têm idades compreendidas entre 36 e 45 anos e que os escalões etários dos “26-35” e superior a 66 representam, respetivamente, 12,9% (n=11). Paralelamente, é nos escalões etários de com idade superior a 56 anos onde se verifica uma maior representatividade de homens enquanto vítimas 3,22% (n=3) (Rumo, 2022).

Foram mencionadas todas as tipologias de violência, contudo as mais proeminentes foram a violência física e psicológica (n=28; 29,8%) e casos de violência psicológica, em contexto isolado (n=29; 30,9%). Segundo a mesma entidade, dos 94 processos que o GAV possuía em 2021, 30,9% o/a agressor/a era cônjuge/companheiro/a da vítima e 27,7% teve um relacionamento de intimidade com a vítima no passado (Rumo, 2022).

Semelhante ao apresentado supra, nos dados da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) no Relatório Anual de 2021, verifica-se que de um total de 15 617 utentes apoiadas/os por esta associação em 2021 a nível nacional, 934 pertencem ao Distrito de Setúbal e 91 ao Concelho do Barreiro, menos 15 que no ano anterior e mais 12 que em 2019 (APAV, 2022).

A nível nacional, a APAV registou um total de 13 234 vítimas diretas, destas, imperam essencialmente mulheres (n=10 308; 77,9%), seguindo-se os homens (n=2 601; 19,7%), a categoria “Não sabe/ Não responde (2,2%) e pessoas intersexo (0,3%), sendo que 15,3% (n=2 028) das vítimas se concentram no grupo etário dos 35 – 44 anos e 13% possuem entre 45 e 54 anos (APAV, 2022).

Analisando os dados obtidos de diversas fontes, conclui-se que as violências em relações de intimidade demarcam-se por um elemento agressor representando maioritariamente pelo sexo masculino que exerce dano sob diversas representações de violência sobre a vítima, ainda predominantemente do sexo feminino, contudo, não é possível deixar de mencionar

com algum alarme a existência de 14,8% (n=1959) vítimas com idades inferiores a 18 anos (APAV, 2020; APAV, 2021).

Por fim, evidencia-se ainda que o papel preponderante da própria vítima para a sua autonomização, não deixando de referir que, sendo a violência doméstica um crime de natureza pública desde 2000, o procedimento criminal inicia-se por denúncia das vítimas, sendo ainda ténue a participação da comunidade em geral, no apoio de que necessitam, nomeadamente, acionando as forças de segurança. Ainda evidenciado é o papel dos órgãos de Polícia Criminal no apoio e proteção das vítimas de violência doméstica, bem como do trabalho dos Serviços de Saúde, Autarquias e das redes de suporte da(s) vítima(s) para a denúncia do crime (APAV, 2021; APAV, 2022; UMAR, 2022; GNR, 2022; Rumo, 2022).

Da análise das entrevistas, um dado relevante é o facto de serem seguidos os Protocolos definidos para a violência doméstica na área da Saúde, integrando a denúncia do crime, parte do protocolo seguido pelas e pelos profissionais desta área. Estes e estas profissionais, destacam também como determinante para a sua atuação nesta área, a formação especializada que têm recebido nos últimos anos, com impacto na intervenção com vítimas de violência doméstica (E.Ext.2).

Nas entrevistas focalizadas de grupo reconhecendo a extensão do trabalho já realizado, foram destacados contributos atinentes à prevenção e combate à violência doméstica, os quais sumariamos infra (E.Ext.2):

- Necessidade de formar os profissionais, especialmente de na área da saúde e da educação, de forma transversal, potenciando conhecimento especializado, competências específicas e intervenção adequada nas situações de violência doméstica;
- Necessidade de criar uma Rede de Intervenção Especializada para o Barreiro Criação de uma Rede de Intervenção Especializada para a Intervenção na área da violência doméstica, facilitadora da cooperação e de uma intervenção holística, para encontrar resposta às necessidades das vítimas de violência doméstica, p.e, habitacionais e de empregabilidade;
- Responder e intervir com vítimas de violência doméstica com problemas de saúde mental;
- Intervenção com agressores, assim como respostas para agressores com problemas de saúde mental.

### 2.7.1 Violência contra as Mulheres e Mutilação Genital Feminina

A Mutilação Genital Feminina (MGF) é uma das práticas tradicionais que mais afeta os direitos e a saúde, incluindo a sexual e reprodutiva, de meninas, raparigas e mulheres e que muitas vezes é fatal.

Esta prática, associada a relações sociais desiguais de poder entre homens e mulheres, consiste em intervenções por razões não médicas que envolvam a remoção parcial ou total dos órgãos genitais femininos externos ou que provoquem lesões nos órgãos genitais femininos.

A MGF constitui-se como um atentado aos direitos humanos, das mulheres e das crianças e encontra-se enraizada entre os sexos e que se figura como uma forma de discriminação de género praticada maioritariamente contra raparigas até aos 15 anos, sendo ainda uma prática recorrente em diversos países de África, Médio Oriente e Ásia, sobretudo em zonas rurais sem recurso a anestesia e realizado com objetos cortantes como tesouras, lâminas e pedaços de vidro. Mais recentemente, em alguns países a prática tem vindo a ser realizada por profissionais de saúde, como médicos/as, enfermeiros/as e parteiras à qual se deu o nome de “medicalização da prática” (UNFPA, 2014; Lisboa & et al, 2015).

Esta prática, na qual se estima que cerca de 140 milhões de meninas e mulheres já foram submetidas, é marcadamente uma forma de violência com base no género estando inclusivamente plasmada no art. 38.º da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), mas também no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 “*Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas*”, na sua meta 5.3.- “*Erradicar todas as práticas nefastas, como os casamentos precoces, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas*” e ainda num dos objetivos estratégicos da Estratégia Nacional Para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) com objetivo de prevenir e o combater práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a Mutilação Genital Feminina (UNFPA, 2014; Convenção de Istambul, 2011).

A prática de MGF é, em Portugal, um crime de natureza pública, e desde 2015 encontra-se previsto de forma autónoma na codificação penal portuguesa. Contudo, não é possível

determinar o número exato de meninas, jovens raparigas e mulheres submetidas à prática quer em Portugal, quer em eventuais deslocações aos países de origem das suas famílias, bem como as que residem atualmente em Portugal e que foram submetidas ao corte na infância/adolescência, nos países de origem.

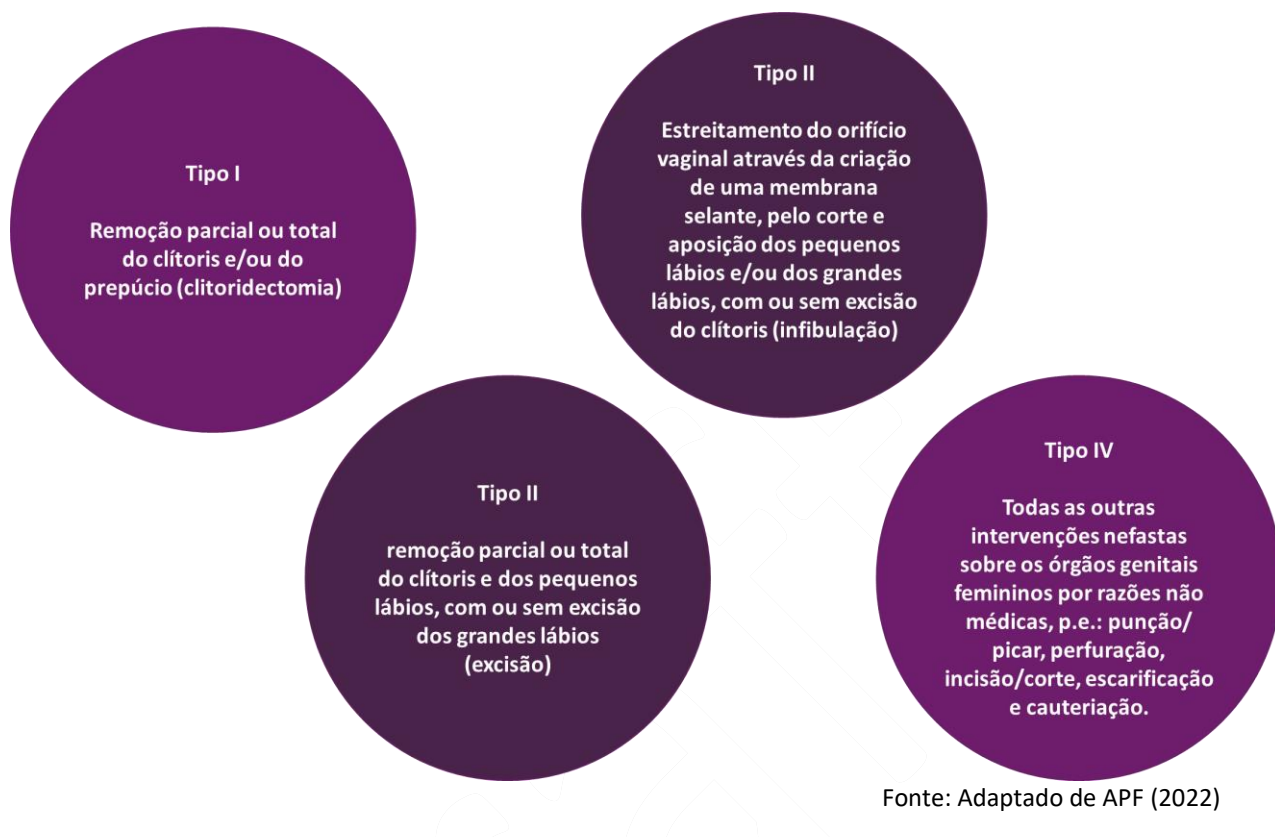
Os estudos sobre a prevalência da MGF realizados pelo *European Institute for Gender Equality* (EIGE) (2014), conduzidos em território nacional pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (2015) e pela Direção-Geral da Saúde (2018) evidenciam a existência de mulheres a viver em Portugal vítimas de MGF, bem como a existência de meninas em risco de o serem.

Centrando no cenário português, o primeiro estudo, estima o risco de exposição de 5% a 23% de 5 835 raparigas com idade inferior a 18 anos em Portugal oriundas de países onde se constata a prática de MGF (da população migrante residente à MGF em Portugal (EIGE, 2020).

À semelhança, o segundo estudo aponta para 5 246 mulheres em idade fértil a residir em Portugal e que foram submetidas à prática (Lisboa & et al, 2015).

O terceiro estudo centrado nos casos registados no período de abril de 2014 e dezembro de 2017 aponta para um registo de 237 casos de mutilação genital feminina, todos por unidades da Região de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, com predominância de casos realizados na Guiné-Bissau e na Guiné-Conacri não existindo registos de práticas realizadas em Portugal, o que vem reforçar a informação já conhecida. Nesse mesmo período, verifica-se que as mulheres foram maioritariamente submetidas a mutilações do tipo II e tipo I, contudo é importante denotar que também foram registados casos de tipo III e IV (ver figura 1) (DGS, 2018).

Figura 1 - Tipos de MGF



De acordo com a Associação para o Planeamento da Família (APF), estima-se que cerca de 100 a 140 milhões de mulheres e raparigas já foram submetidas a esta prática com impacto a curto e longo prazo na vida e saúde reprodutiva, física e psicológica que é realizada na maioria dos casos durante a infância (APF, 2009).

No Barreiro, a existência de emigração de países em que existe a tradição da MGF, concretamente, população africana e asiática, torna um território em risco da existência desta prática, isto porque enquanto prática a MGF acompanha as populações migrantes, sendo uma preocupação de muitos países europeus que acolhem estas populações que adotam a MGF como parte integrante de uma tradição cultural que transportam sendo eminente a prevenção, avaliação de risco familiar e sinalização de casos, bem como a especialização ao nível da saúde e apoio social a raparigas e mulheres em risco ou que foram sujeitas à MGF (Lisboa & et al, 2015).

Entre os anos de 2014 e 2019, a Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Setúbal promoveu, em articulação com a CIG, 3 pós-graduações em Saúde Sexual e Reprodutiva: Mutilação Genital Feminina. Concluíram esta pós-graduação 30 profissionais das áreas da

saúde e assistência social, que trabalham no Centro Hospitalar Barreiro Montijo, na ACES do Arco Ribeirinho e uma assistente social do CRIVA, RSI do Vale da Amoreira.

**Quadro 45 - Profissionais com Pós-Graduação em Saúde Sexual e Reprodutiva: Mutilação Genital Feminina por local de trabalho, especialidade e sexo**

Entidade	Título	Nº de profissionais	
		Mulher	Homem
Centro Hospitalar Barreiro Montijo	Enfermeira de Cuidados Gerais	2	0
	Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstétrica	9	0
	Enfermeira especialista em Saúde Mental e Psiquiátrica	2	0
	Enfermeira Especialista em Médico-Cirurgia	1	0
	Médica	1	0
	Médica Ginecologista Obstetra	1	0
	Técnica de Serviço Social	1	0
ACES do Arco Ribeirinho	Assistente Social	1	0
	Enfermeira Cuidados Gerais	3	0
	Enfermeira especialista em Saúde Comunitária	1	0
	Enfermeira Especialista em Saúde Infantil e Pediátrica	2	0
	Enfermeira Especialista em Saúde Materna e Obstétrica	2	0
	Médica - Medicina Geral e Familiar	5	0
CRIVA - RSI Vale da Amoreira	Assistente Social	1	0
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>0</b>

Fonte: IPS-ESS de Setúbal, coordenadora das 3 pós-graduações

### 2.7.2 Violência contra as Mulheres e Tráfico de Seres Humanos

O tráfico de seres humanos (TSH) é um crime grave, cometido frequentemente no seio da criminalidade organizada de modo transnacional com recurso ao recrutamento, transporte,

transferência, alojamento e acolhimento de pessoas recorrendo a formas de coação como a ameaça, uso de força, ao rapto e à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade, de situação de vulnerabilidade, à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios por forma a obter o consentimento de uma pessoa que tem autoridade sobre outra, para fins de exploração.

Este fenómeno constitui uma violação dos direitos humanos e uma ofensa à dignidade, autodeterminação e à integridade do ser humano e que pode assumir diversas formas: exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual; o trabalho ou serviços forçados; a escravatura ou práticas similares à escravatura; a servidão ou a extração de órgãos e exploração para mendicidade forçada e exploração para fins criminosos (Protocolo Adicional Relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças, 2000).

As redes de tráfico dedicam-se e estão ligadas a outros crimes, p.e., lenocínio, auxílio à imigração ilegal, angariação de mão de obra ilegal, o tráfico de droga, contrabando de mercadorias, extorsão, branqueamento de capitais, fraude documental, a fraude com cartões de pagamento e crimes contra a propriedade (OTSH, 2010; Comissão Europeia, 2020a)

Nessa linha, diversas Organizações Internacionais emitiram uma série de documentos que constituem a base de todas as ações desenvolvidas por diferentes países. Destaca-se a abordagem da União Europeia no combate ao TSH alicerçada na Diretiva Anti tráfico da UE e complementada pela Estratégia da UE de Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2021-2025) e a cooperação com a rede de relatores nacionais ou mecanismos equivalentes da UE, a plataforma da sociedade civil da UE e a rede de coordenação dos pontos de contacto das agências da UE para o tráfico de seres humanos que demonstra o esforço conjunto para combater o tráfico de seres humanos.

Este trata-se de um crime que gera lucros exorbitantes para traficantes e exploradores/as, tão rentável quanto o tráfico de armas e de drogas e extremamente pesado para a sociedade.

O terceiro relatório sobre os progressos alcançados na luta contra o tráfico de seres humanos, realizado pela Comissão Europeia (2020) estima que o tráfico de seres humanos tenha lucro anual superior a 29,4 mil milhões de euros face ao custo total anual de 2,7 mil milhões de euros que a UE suporta neste âmbito para suportar serviços adicionais na área da aplicação

da lei, saúde e proteção social, perda de produção económica, perda de qualidade de vida e coordenação de atividades anti tráfico.

O TSH acarreta um conjunto de causas e consequências problemáticas, tais como: o crime organizado; entre outras formas, a exploração sexual e laboral; as assimetrias entre países mais desenvolvidos e mais carenciados; questões de género e violação de Direitos Humanos; quebra de suportes familiares e comunitários condicionando essencialmente alguns grupos que pela sua maior vulnerabilidade correm maior risco de cair na teia das redes de tráfico, tais como mulheres e crianças que, segundo relatórios recentes, continuam a representar a irrefutável maioria das vítimas deste crime (OTSH, 2010; Directiva 2011/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de abril de 2011).

Esta problemática permanece à margem da realidade devido à sua invisibilidade e os dados disponibilizados revelam apenas uma ponta do véu. Sabe-se que este fenómeno afeta tanto mulheres como homens, mas que tem as suas particularidades conforme o género e que mulheres e homens são objeto de tráfico para diferentes fins.

Embora, nos seja indicado que as mulheres e raparigas representem a esmagadora maioria das vítimas deste crime, *“quase três quartos de todas as vítimas na UE eram do sexo feminino (mulheres e raparigas), sendo traficadas maioritariamente para fins de exploração sexual”*, um padrão que se vem a verificar desde 2008 e que salienta a dimensão de género deste crime onde se constituem como meios de elevado risco a prostituição, as agências e serviços de acompanhantes, os serviços de mensagens, os bares e as discotecas (Comissão Europeia, 2020a).

As redes de tráfico estão cada vez mais organizadas apresentando níveis de elevado profissionalismo e especialização para o crime o que, durante a pandemia de covid-19, levou a uma adaptação aos constrangimentos que a este surgiram, alteraram os seus métodos operacionais recorrendo ao online à exploração em instalações privadas (Comissão Europeia, 2020a).

Os cinco principais países da UE, no que diz respeito à cidadania das vítimas de tráfico por números absolutos foram a Roménia, a Hungria, a França, os Países Baixos e a Bulgária, por

outro lado, os cinco principais países terceiros no que diz respeito à cidadania das vítimas de tráfico na UE foram: Nigéria, China, Ucrânia, Marrocos e Índia (Comissão Europeia, 2020a).

Em Portugal, apesar dos constrangimentos da conjuntura de covid-19, no ano de 2020 o OTSH registou um total de 229 sinalizações de presumíveis vítimas, 219 reportadas em Portugal e 9 no estrangeiro. Quando analisadas os 105 da amostra válida, compreende-se que Portugal permanece primariamente como um país de destino para estas vítimas (80), principalmente no domínio do tráfico de pessoas para fins de exploração laboral, contudo, é também identificado enquanto país de origem (22 sinalização) e de trânsito (3 sinalizações/ocorrências) (OTSH, 2021).

Continua a sinalizar-se crianças entre as vítimas de tráfico, o que é motivo para alarme dado que estas representam cerca de um quarto das vítimas na UE, 78% são raparigas e quase 75% são cidadãos da UE e mais de 60% das crianças vítimas destas redes foram traficadas para fins de exploração sexual.

O tráfico para fins de exploração laboral afeta predominantemente homens (68%), embora em determinados sectores afete maioritariamente mulheres, particularmente para trabalho doméstico, nas atividades de cuidados ou nos serviços de limpeza. Seguindo a norma, este é o mais sinalizado a nível nacional onde as vítimas do sexo masculino são mais expressivas (62%) que as do sexo feminino (38%) predominando o registo das seguintes nacionalidades: Indiana (35), Moldava (11), Paquistanesa (10), Portuguesa (10) (OTSH, 2021).

Contrariamente, no tráfico para fins de exploração sexual verifica-se que a predominância de mulheres enquanto vítimas de nacionalidade Romena e Portuguesa. Os restantes tipos de exploração sinalizados em 2020 reservam-se às seguintes: adoção ilegal; mendicidade; laboral e prática de atividades criminosas; laboral e mendicidade, laboral e escravidão (OTSH, 2021).

Representando 18% do total, encontram-se as vítimas de outras tipologias de exploração, concretamente: tráfico de mendicidade forçada, de criminalidade forçada e também de tráfico de estupefacientes, para remoção de órgãos, para adoção ilegal, tráfico de nacionais da UE explorados financeiramente através de fraudes e tráfico de seres humanos através de barrigas de aluguer.

Os dados disponibilizados pela DGPJ, indicam o registo de 41 crimes de tráfico de pessoas em Portugal o que demonstra uma diminuição face ao ano de 2019 (DGPJ, 2022b), contudo, relativamente à criminalidade associada aos fenómenos migratórios, o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), decorrente das ações realizadas, sinalizou 59 vítimas de tráfico de pessoas com nacionalidade indiana (27), paquistanesa (10) e romena (6) e ainda 15 arguidos em 16 processos-crime.

O SEF, à semelhança do mencionado supra, também verifica uma predominância de sinalizações de tráfico para fins de exploração laboral (n= 48) em Portugal, seguindo-se a exploração para fins sexuais (n=6) e adoção ilegal (n= 2) (SEF/GEPEF, 2021).

No âmbito da criminalidade relacionada com o tráfico de pessoas foram instaurados 64 processos de inquérito, nos quais foram constituídos 29 arguidos e detidos 7 indivíduos (Sistema de Segurança Interna, 2021).

No mesmo documento, refere-se o forte compromisso e empenho do SEF no combate a este fenómeno através da unidade anti tráfico de pessoas (UATP) e articulação com o Observatório do Tráfico de Seres Humanos (OTSH), equipas multidisciplinares especializadas e com os centros de acolhimento e proteção a vítimas de tráfico de seres humanos, tal como que se continuou a consolidar a cooperação com os Centros de Acolhimento Permanente (CAP) e as organizações que os gerem, concretamente, a Associação de Planeamento Familiar – APF; Associação de Apoio à Vítima; Saúde em Português e Associação para a promoção dos Direitos Humanos e Democracia - AKTO, de forma a garantir o acompanhamento das vítimas sinalizadas e de diligências processuais, como por exemplo, declarações para memória futura (Sistema de Segurança Interna, 2021).

Compreendendo a situação atual de crise de pessoas refugiadas provenientes da Europa de leste e a vulnerabilidade ao tráfico da vinda predominante de mulheres com crianças, mas também de menores não acompanhados que podem desaparecer facilmente, é iminente a necessidade de proteger e combater o Tráfico de Seres Humanos com maior perspicácia.

Evidenciando o Concelho do Barreiro, não foi possível obter dados referentes ao TSH, não obstante, o relatório executado pelo OTSH reporta 2 sinalizações de tráfico para fins de exploração sexual no distrito de Setúbal (OTSH, 2021).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em conta a condução do presente diagnóstico bem como a análise e discussão conjunta dos dados relevantes apresentados, importa realçar a importância da inclusão de uma perspetiva de género transversal a todos os domínios da governação pública, incluindo procedimentos e metas, para que se possa, desde os conceitos à prática, promover a igualdade de género nas políticas desenvolvidas no Município do Barreiro.

A inclusão transversal de uma perspetiva de género nas ações governativas locais constitui-se essencial para impulsionar a mudança de visões e crenças que culturalmente perpetuam desigualdades entre mulheres e homens e para garantir a edificação de políticas públicas comprometidas com a edificação de municípios mais igualitários para todas as pessoas e com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”. Para isto, é fundamental o trabalho apoiado em indicadores (internos e externos) desagregados por sexo que permitam uma monitorização mais consistente e uma maior reflexão em torno das questões de género que afetam as vidas de mulheres e homens no município.

Por último, salientamos que o trabalho aqui apresentado resulta de um processo participado por diferentes intervenientes quer ao nível interno (sectores municipais) quer externo (entidades da rede social municipal que integram a sociedade civil) tendo permitido aceder a um conhecimento aprofundado sobre a realidade municipal desde diferentes ângulos que se articulam e complementam. Esta riqueza e diversidade em muito ajudará para a delimitação dos próximos passos e para a construção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Lisboa: CIG. Obtido de [http://portugalmaisigual.pt/wpcontent/uploads/ficheiros/Guia\\_para\\_Linguagem\\_Promotora\\_da\\_IG.pdf](http://portugalmaisigual.pt/wpcontent/uploads/ficheiros/Guia_para_Linguagem_Promotora_da_IG.pdf)
- Ana Paixão; Pedro Gonçalves;. (s.d). *Estudo/Diagnóstico: Igualdade de Género e Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional na Câmara Municipal do Barreiro*. Barreiro: Questão de Igualdade. Associação para a Inovação Social. Obtido de [https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer\\_file/document/275/estudo\\_diagnostico\\_cmb.pdf](https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer_file/document/275/estudo_diagnostico_cmb.pdf)
- APAV. (2020). *Relatório Anual 2019*. Lisboa: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima. Obtido de [https://apav.pt/apav\\_v3/images/pdf/Estatisticas\\_APAV-Relatorio\\_Anual\\_2019.pdf](https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/Estatisticas_APAV-Relatorio_Anual_2019.pdf)
- APAV. (2021). *Relatório Anual 2020*. Lisboa: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima. Obtido de [https://apav.pt/apav\\_v3/images/pdf/Estatisticas\\_APAV\\_Relatorio\\_Anual\\_2020.pdf](https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/Estatisticas_APAV_Relatorio_Anual_2020.pdf)
- APAV. (2022). *Relatório Anual 2021*. Lisboa: Associação Portuguesa de Apoio à Vítima. Obtido de [https://apav.pt/apav\\_v3/images/press/Relatorio\\_Anual\\_2021.pdf](https://apav.pt/apav_v3/images/press/Relatorio_Anual_2021.pdf)
- APF. (2009). *Eliminação da Mutilação Genital Feminina: Declaração Conjunta OHCHT, ONUSIDA, PNUD, UNECA, UNESCO, UNFPA, ACNUR, UNICEF, UNIFEM*. Organização Mundial da Saúde.
- C. L., J. A., R. V., V. F., R. M., S. S., . . . C. M. (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. Obtido de [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf)
- C. L., J. A., R. V., V. F., R. M., S. S., . . . C. M. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

- Casaca, S. F., & Perista, H. (2019). *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)*. Lisboa: CITE. Obtido de <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/07/Guião-para-a-Elaboração-dos-Planos-de-Igualdade-anuais.pdf>
- CEDRU. (2020). *Revisão da Carta Educativa do Barreiro*. Barreiro: Câmara Municipal do Barreiro. Obtido de [https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer\\_file/document/17262/revisao\\_cartaeducativa\\_barreiro2020.pdf](https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer_file/document/17262/revisao_cartaeducativa_barreiro2020.pdf)
- CIG. (2021). *Igualdade de Género em Portugal: Indicadores-Chave 2021*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Obtido de [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Indicadores\\_Chave\\_2021\\_FINAL.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/Indicadores_Chave_2021_FINAL.pdf)
- CIG, & CMB. (2015). *Protocolo de cooperação entre Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Município do Barreiro*. Barreiro. Obtido de [https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer\\_file/document/5976/protocolocigcmb.pdf](https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer_file/document/5976/protocolocigcmb.pdf)
- CITE, & ACT. (2012). *Instrumentos de Apoio à Ação Inspetiva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho*. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Obtido de [https://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Instrumentos\\_apoio\\_acao\\_inspetiva\\_combate\\_discriminacao.pdf](https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Instrumentos_apoio_acao_inspetiva_combate_discriminacao.pdf)
- CMB. (2013). *Plano Para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2013-2016)*. Barreiro: Câmara Municipal do Barreiro.
- CMB. (2018). *Plano de Desenvolvimento Social do Barreiro 2017-2020*. Barreiro: Câmara Municipal do Barreiro. Obtido de [https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer\\_file/document/16249/pds\\_barreiro\\_2017\\_2020\\_aprovado.pdf](https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer_file/document/16249/pds_barreiro_2017_2020_aprovado.pdf)
- CMB. (2021a). *Balanço Social 2020*. Barreiro: Câmara Municipal do Barreiro.
- CMB. (2021b). *Regulamento de Formação Profissional*. Barreiro: Câmara Municipal do Barreiro.

- CMB. (2021c). *Relatório de Formação 2020*. Barreiro: Câmara Municipal do Barreiro.
- CMB. (2022a). *Dados Internos*. Barreiro: Câmara Municipal do Barreiro.
- CMB. (2022b). *Balanço Social 2021*. Barreiro: Câmara Municipal do Barreiro.
- CMB. (2022c). *Referencial estratégico - Visão*. Obtido de Câmara Municipal do Barreiro: <https://www.cm-barreiro.pt/pages/1128>
- Comissão Europeia. (2004). *Integração da perspectiva do género. (Coleção Saber Fazer)*. Lisboa: Gabinete de Gestão EQUAL (Coleção Saber Fazer ed.). Coimbra: CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Obtido de [https://www.ces.uc.pt/projectos/pis/wpcontent/uploads/2013/02/05\\_integracao\\_perspectiva\\_genero.pdf](https://www.ces.uc.pt/projectos/pis/wpcontent/uploads/2013/02/05_integracao_perspectiva_genero.pdf)
- Comissão Europeia. (2020a). *Terceiro relatório sobre os progressos alcançados na luta contra o tráfico de seres humanos (2020), como previsto no artigo 20.º da Diretiva 2011/36/UE relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas*. Bruxelas. Obtido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0661>
- Comissão Europeia. (2020b). *Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*. Bruxelas: Comissão Europeia, Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores. Obtido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Conselho da Europa – Grupo de Especialistas. (1999). *A abordagem integrada da igualdade de género (mainstreaming): enquadramento conceptual, metodologia e apresentação de "boas práticas"*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Conselho da Europa. (1990). *Recomendação n.º R (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados-membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem, adoptada a 21 de Fevereiro de 1990*. Lisboa: CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Obtido de [https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-REC\\_Eliminacao\\_Sexismo\\_na\\_Linguagem.pdf](https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-REC_Eliminacao_Sexismo_na_Linguagem.pdf)

- Constituição da República Portuguesa. (1976). Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10. Obtido de <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-aprovacao-constituicao/1976-34520775>
- Convenção de Istambul. (2011). Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Conselho da Europa.
- Council of Europe. (2019). *Recommendation CM/Rec (2019)1. Preventing and combating sexism*. Council of Europe. [Online]. Obtido de <https://rm.coe.int/prems-055519-gbr-2573-cmrec-2019-1-web-a5/168093e08c>
- Cunha, V., Atalaia, S., & Wall, K. (2016). *Policy Brief II. Homens e Licenças Parentais: Quadro Legal, Atitudes e Práticas*. Lisboa: ICS da Universidade de Lisboa & Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Despacho n.º 6685/2018, de 9 de julho. (s.d.). *Regulamento de Organização dos Serviços do Município do Barreiro, Estutura Orgânica, Nuclear e Flexível*. Diário da República, 2.ª série — N.º 130 — 9 de julho de 2018. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/6685-2018-115659748>
- DGEEC, DSEE, DEEBS, & DEES. (2022). *Perfil do Aluno 2020/2021*. Lisboa: DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. Obtido de [https://www.dgeec.mec.pt/np4/97/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=147&fileName=DGEEC\\_DSEE\\_2022\\_PERFIL\\_DO\\_ALUNO\\_2021.pdf](https://www.dgeec.mec.pt/np4/97/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=147&fileName=DGEEC_DSEE_2022_PERFIL_DO_ALUNO_2021.pdf)
- DGEEC; DSEE. (2022). *Estatísticas da Educação 2020/2021*. DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. Obtido de <https://estatisticas-educacao.dgeec.medu.pt/eef/2021/inicio.asp>
- DGPJ. (2022a). *Agentes/suspeitos identificados em crimes registados, segundo o sexo, por crime*. Obtido de Estatísticas da Justiça.
- DGPJ. (2022b). *Crimes registados pelas autoridades policiais*. Obtido de Estatísticas da Justiça.
- DGPJ. (2022c). *Lesados/ofendidos identificados em crimes registados, segundo o sexo, por crime*. Obtido de Estatísticas da Justiça: [https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Lesados\\_ofendidos\\_crimes\\_registados\\_sexo.aspx](https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Lesados_ofendidos_crimes_registados_sexo.aspx)

DGS. (2018). *Mutilação Genital Feminina: Análise dos casos registados na PDS/RSE- PP 2014-2017*. Lisboa.

Directiva 2011/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de abril de 2011 (União Europeia). Obtido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0036&from=EN>

EIGE. (2020). *Gender Equality Index 2020: Portugal*. Lituânia: Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

EUROSTAT. (2022). *Gender pay GPG statistics*. Obtido de EUROSTAT: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_GPG\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_GPG_statistics)

EUROSTAT. (2022). *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context*. Luxemburgo: EUROSTAT. Obtido de <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/14665254/KS-09-22-019-EN-N.pdf/2edccd6a-c90d-e2ed-ccda-7e3419c7c271?t=1654253664613>

Ferreira, V., & Almeida, H. N. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Obtido de [https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE\\_Kit\\_ferramentas\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf)

FRA. (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Austria: European Union Agency for Fundamental Rights.

GNR. (2022). Dados Estatísticos. Guarda Nacional Republicana.

IEFP. (2021). *Marca Entidade Empregadora Inclusiva 2021*. Obtido de IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional: <https://www.iefp.pt/noticia?item=11177453>

ILGA Portugal. (2018). *Relatório sobre a implementação da Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros do Conselho da Europa aos Estados Membros sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género*. Lisboa: ILGA Portugal. Obtido de [https://ilga-portugal.pt/ficheiros/pdfs/ilga\\_RELATORIO\\_CONSELHO\\_EUROPA\\_2018\\_1.pdf](https://ilga-portugal.pt/ficheiros/pdfs/ilga_RELATORIO_CONSELHO_EUROPA_2018_1.pdf)

- INE. (2001). *Inquérito à ocupação do tempo - 1999*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística. Obtido de [https://www.ine.pt/ngt\\_server/attachfileu.jsp?look\\_parentBoui=377102&att\\_display=n&att\\_download=y](https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=377102&att_display=n&att_download=y)
- INE. (02 de dezembro de 2021). *Alunas/os inscritas/os no ensino superior (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Natureza institucional*. Obtido de Instituto Nacional de Estatística: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0009234&contexto=bd&selTab=tab2&xlang=PT](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0009234&contexto=bd&selTab=tab2&xlang=PT)
- INE. (2021). *Anuário Estatístico de Portugal - 2020*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, IP. Obtido de [https://www.ine.pt/ngt\\_server/attachfileu.jsp?look\\_parentBoui=513319569&att\\_display=n&att\\_download=y](https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=513319569&att_display=n&att_download=y)
- INE. (2021). *Caraterização sócio-económica do município do Barreiro - 2020*. Instituto Nacional de Estatística. Obtido de [https://www.ine.pt/documentos/municipios/1504\\_2021.pdf](https://www.ine.pt/documentos/municipios/1504_2021.pdf)
- INE. (04 de Agosto de 2022). *Taxa de criminalidade (‰) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Categoria de crime*. Lisboa: INE - Instituto Nacional de Estatística. Obtido de [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0008074&contexto=bd&selTab=tab2&xlang=PT](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008074&contexto=bd&selTab=tab2&xlang=PT)
- INE. (30 de junho de 2022). *Alunas/os matriculadas/os no ensino não superior (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Nível de ensino e Natureza institucional*. Obtido de Instituto Nacional de Estatística: <https://www.ine.pt/xurl/indx/0009518/PT>
- INE. (2022). *Área Metropolitana de Lisboa em Números - 2020*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P. Obtido de [https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/AMLisboaNúmeros\\_2020a.pdf](https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/AMLisboaNúmeros_2020a.pdf)
- INE. (15 de julho de 2022). *Docentes do ensino não superior (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2002), Nível de ensino e Natureza institucional*; Obtido de Instituto Nacional de Estatística:

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=001007&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=001007&contexto=bd&selTab=tab2)

INE. (29 de setembro de 2022). *Docentes do ensino superior (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sexo e Tipo de subsistemas*. Obtido de Instituto Nacional de Estatística: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=009244&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=009244&contexto=bd&selTab=tab2)

INE. (2022). *Dossiers Temáticos Género*. Obtido de Instituto Nacional de Estatística: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_perfgenero](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_perfgenero)

Instituto da Segurança Social, I.P. (2018). *Taxa de cobertura da cooperação (TCC)*. Obtido de Segurança Social: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

Instituto da Segurança Social, I.P. (2022). *Estatísticas: Complemento Solidário para Idosos*. Obtido de Segurança Social: [https://www.seg-social.pt/estatisticas-detalle/-/asset\\_publisher/GzVlhCL9jqf9/content/csi](https://www.seg-social.pt/estatisticas-detalle/-/asset_publisher/GzVlhCL9jqf9/content/csi)

IPS. (2021). *Plano para a Igualdade de Género 2022 - 2023*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal. Obtido de [https://www.ips.pt/ips\\_si/web\\_gessi\\_docs.download\\_file?p\\_name=F-1639677488/Plano%20para%20a%20Igualdade%20de%20G%20E9nero%20IPS%202022-2023.pdf](https://www.ips.pt/ips_si/web_gessi_docs.download_file?p_name=F-1639677488/Plano%20para%20a%20Igualdade%20de%20G%20E9nero%20IPS%202022-2023.pdf)

ISS, I.P. (2014). *Referencial de Coesão Social*. Lisboa: Instituto da Segurança Social, I.P. Obtido de [https://www.seg-social.pt/documents/10152/13341/Referencial+Coes%C3%A3o+Social\\_PORTAL](https://www.seg-social.pt/documents/10152/13341/Referencial+Coes%C3%A3o+Social_PORTAL)

Jokine, A., Sorrentino, L., Buchowsk, S., & Polatside, V. (2015). *Guidelines for Municipalities Stepping up local action against human trafficking*. The Council of the Baltic Sea States. [online]. Obtido em 05 de março de 2020, de [http://www.bacid.eu/images/2/25/HT\\_Guidelines-for-MunicipalitiesENG.pdf](http://www.bacid.eu/images/2/25/HT_Guidelines-for-MunicipalitiesENG.pdf)

- Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho. (s.d.). *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*. Lisboa: Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20. Obtido de <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>
- Lei n.º 45/2019 de 27 de junho,. (s.d.). *Revisão global da Linguagem utilizada nas Convenções Internacionais relevantes em matéria de Direitos Humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada*. Assembleia da República. Diário da República n.º 121/2019, Série I de 2019-06-27. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2019-122728683>
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. (s.d.). *Aprova a revisão do Código do Trabalho*. Lisboa: Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro. (s.d.). Regime jurídico das autarquias locais. *Diário da República n.º 176/2013, Série I de 2013-09-12*, 5688 - 5724. Obtido de [https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1990&tabela=leis](https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1990&tabela=leis)
- Leythienne, D., & Ronkowski, P. (2018). *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Luxemburgo: EUROSTAT.
- LGE . (22 de agosto de 2022). *Igualdade*. Obtido de LGE - Local Gender Equality: <https://lge.ces.uc.pt/#Igualdade>
- Lisboa, M., & et al. (2015). *Mutilação Genital Feminina: prevalências, dinâmicas socioculturais e recomendações para a sua eliminação*. Lisboa: FCSH-UNL. Obtido de [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/07/Relat\\_Mut\\_Genital\\_Feminina\\_p.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/07/Relat_Mut_Genital_Feminina_p.pdf)
- Lisboa, M., Barroso, Z., Patrício, J., & Leandro, A. (2009). *Violência e Género - Inquérito Nacional sobre a Violência Exercida contra Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Lopes(coord.), M., Ferreira(coord.), V., Saleiro, S., Monteiro, R., & 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. Obtido de [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_cultura.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf)

- MAI/SGMAI. (2021). *Violência Doméstica - 2020. Relatório anual de monitorização*. Ministério da Administração Interna & Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna Direção de Serviços de Planeamento, Controlo e Recursos. Obtido de [https://www.sg.mai.gov.pt/Documents/vd/RelVD\\_2020.pdf](https://www.sg.mai.gov.pt/Documents/vd/RelVD_2020.pdf)
- Marques, A. (., Ramos, M., & Gomes, M. (2011). *Guia Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e o Protocolo Opcional*. Lisboa: CIG. [online]. Obtido de [https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2018/01/Guia-CEDAW\\_-\\_Protocolo-Opcional\\_Cig.pdf](https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2018/01/Guia-CEDAW_-_Protocolo-Opcional_Cig.pdf)
- Monteiro, R., Ferreira, V., Saleiro, S., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público*. Lisboa: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Obtido de [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_seguranca\\_prevencao\\_violencia\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf)
- Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza. (2019). *Gender Pay Gap. Disparidades Remuneratórias entre Homens e Mulheres*. Porto: Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza. Obtido de [https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/Em-Foco-2\\_GenderPayGap.pdf](https://on.eapn.pt/wp-content/uploads/Em-Foco-2_GenderPayGap.pdf)
- Observatório Nacional de Luta Contra a Pobreza. (2020). *Territórios em Números. Rendimento e Poder de Compra*. Obtido de Observatório Nacional de Luta a Pobreza: <https://on.eapn.pt/territorio-em-numeros/lisboa/>
- OMA. (2021). *Dados preliminares sobre as Mulheres Assassinadas em Portugal: dados 1 janeiro a 15 de novembro de 2021*. UMAR- União de Mulheres Alternativa e Resposta. Obtido de [www.umarfeminismos.org](http://www.umarfeminismos.org)
- OTSH. (2010). *Tráfico Desumano*. Lisboa: Ministério da Administração Interna. Obtido de [https://www.otsh.mai.gov.pt/wp-content/uploads/REC-Trafico\\_DesHumano\\_1.pdf](https://www.otsh.mai.gov.pt/wp-content/uploads/REC-Trafico_DesHumano_1.pdf)
- OTSH. (2021). *Tráfico de Seres Humanos - Relatório de 2020*. Observatório do Tráfico de Seres Humanos. Lisboa: Ministério da Administração Interna.
- Paixão, A., & Gonçalves, P. (2009). *Manual de Procedimentos para a integração da Igualdade de Género*. Barreiro: Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social. Obtido

- de <https://www.agora-parl.org/sites/default/files/agora-documents/manualdeprocedimentosparaaintegracaodaigcmb.pdf>
- PCM. (1994). *Regulamento do Plano Diretor Municipal do Barreiro*. Lisboa: Diário da República.
- PCM. (2018). *Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018*. Lisboa: Diário da República. Obtido de <https://files.dre.pt/1s/2018/05/09700/0222002245.pdf>
- Perista, H., & Chagas, M. (1999). *A Licença de Paternidade - um direito novo para a promoção da igualdade*. Lisboa: Departamento de Estudos, Prespetiva e Planeamento.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Policy Brief*. (CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, & CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no , Edits.) Lisboa. Obtido de [https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/02/INUT\\_Policy\\_Brief.pdf](https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/02/INUT_Policy_Brief.pdf)
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (s.d.). *Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres (INUT)*. (CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social, & CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no , Edits.) Obtido de [https://www.cesis.org/pt/area-actividade/198/inquerito-nacional-aos-usos-do-tempo-de-homens-e-de-mulheres-\(inut\)/](https://www.cesis.org/pt/area-actividade/198/inquerito-nacional-aos-usos-do-tempo-de-homens-e-de-mulheres-(inut)/)
- PORDATA. (01 de outubro de 2021). *Alunos matriculados no ensino superior: total e por sexo*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/portugal/alunos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-1048>
- PORDATA. (11 de fevereiro de 2021). *População empregada do sexo feminino: total e por situação na profissão principal*. Obtido de PORDATA: <https://qa05.pordata.pt/portugal/populacao+empregada+do+sexo+feminino+total+e+por+situacao+na+profissao+principal-37-2849>
- PORDATA. (30 de julho de 2021). *Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por nível de qualificação*. Obtido de PORDATA: <https://qa05.pordata.pt/municipios/remuneracao+base+media+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+nivel+de+qualificacao-269>

PORDATA. (30 de julho de 2021). *Remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sexo*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/municipios/remuneracao+base+media+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+sexo-235>

PORDATA. (06 de Setembro de 2022). *Alunos matriculados nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino* . Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/municipios/alunos+matriculados+nos+ensinos+pre+escolar++basico+e+secundario+total+e+por+nivel+de+ensino-166>

PORDATA. (07 de fevereiro de 2022). *Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por grupo etário*. Obtido de PORDATA: [https://www.pordata.pt/Municipios/Desempregados+inscritos+nos+centros+de+em+prego+e+de+formação+profissional+\(média+anual\)+total+e+por+grupo+etário-221](https://www.pordata.pt/Municipios/Desempregados+inscritos+nos+centros+de+em+prego+e+de+formação+profissional+(média+anual)+total+e+por+grupo+etário-221)

PORDATA. (14 de fevereiro de 2022). *Disparidade salarial entre homens e mulheres*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/europa/disparidade+salarial+entre+homens+e+mulheres-3560>

PORDATA. (2022 de junho de 2022). *Docentes do sexo feminino em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/portugal/docentes+do+sexo+feminino+em+exercicio+nos+ensinos+pre+escolar++basico+e+secundario+total+e+por+nivel+de+ensino-777>

PORDATA. (30 de junho de 2022). *Docentes do sexo masculino em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/portugal/docentes+do+sexo+masculino+em+exercicio+nos+ensinos+pre+escolar++basico+e+secundario+total+e+por+nivel+de+ensino-776>

PORDATA. (30 de junho de 2022). *Docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/portugal/docentes+em+exercicio+nos+ensinos+pre+escolar++basico+e+secundario+total+e+por+nivel+de+ensino-240>

PORDATA. (28 de março de 2022). *Ganho médio mensal dos trabalhadores do sexo feminino por conta de outrem: total e por nível de qualificação*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/Portugal/Ganho+médio+mensal+dos+trabalhadores+do+sexo+feminino+por+conta+de+outrem+total+e+por+nível+de+qualificação-891>

PORDATA. (28 de março de 2022). *Ganho médio mensal dos trabalhadores do sexo masculino por conta de outrem: total e por nível de qualificação*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/Portugal/Ganho+médio+mensal+dos+trabalhadores+do+sexo+masculino+por+conta+de+outrem+total+e+por+nível+de+qualificação-376>

PORDATA. (28 de março de 2022). *Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por nível de qualificação*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/portugal/ganho+medio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+nivel+de+qualificacao-890>

PORDATA. (28 de março de 2022). *Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por sexo*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/portugal/ganho+medio+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+sexo-375>

PORDATA. (14 de fevereiro de 2022). *População desempregada: total e por sexo*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/municipios/populacao+desempregada+total+e+por+sexo-809>

PORDATA. (30 de junho de 2022). *População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/Municipios/População+estrangeira+com+estatuto+legal+de+residente+total+e+por+sexo-99>

PORDATA. (30 de junho de 2022). *População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo*. Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/Municipios/População+estrangeira+com+estatuto+legal+de+residente+em+percentagem+da+população+residente+total+e+por+sexo-363>

PORDATA. (28 de abril de 2022). *População inactiva devido a responsabilidades familiares: total e por sexo.* Obtido de PORDATA: [https://www.pordata.pt/europa/populacao+inactiva+devido+a+responsabilidades+familiares+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-3562](https://www.pordata.pt/europa/populacao+inactiva+devido+a+responsabilidades+familiares+total+e+por+sexo+(percentagem)-3562)

PORDATA. (28 de abril de 2022). *População inactiva devido a responsabilidades familiares: total e por sexo (%).* Obtido de PORDATA: [https://www.pordata.pt/europa/populacao+inactiva+devido+a+responsabilidades+familiares+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-3562](https://www.pordata.pt/europa/populacao+inactiva+devido+a+responsabilidades+familiares+total+e+por+sexo+(percentagem)-3562)

PORDATA. (13 de julho de 2022). *População residente do sexo feminino: total e por grandes grupos etários.* Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/municipios/populacao+residente+do+sexo+feminino+total+e+por+grandes+grupos+etarios-466>

PORDATA. (13 de julho de 2022). *População residente do sexo masculino: total e por grandes grupos etários.* Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/municipios/populacao+residente+do+sexo+masculino+total+e+por+grandes+grupos+etarios-465>

PORDATA. (22 de agosto de 2022). *População residente: total e por grandes grupos etários.* Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/municipios/populacao+residente+total+e+por+grandes+grupos+etarios-390>

Protocolo Adicional Relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças (ONU/UN 15 de Novembro de 2000). Obtido de <http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/...>

Queirós, M., Costa, N., Morgado, P., & Vale, M. (2016). *Género e Mobilidade: Desigualdade no Espaço-Tempo – Informação para as Políticas*. Lisboa: CEG | Universidade de Lisboa. Obtido de [https://www.researchgate.net/publication/313404027\\_GENDER\\_AND\\_MOBILITY\\_INEQUALITY\\_IN\\_SPACE-](https://www.researchgate.net/publication/313404027_GENDER_AND_MOBILITY_INEQUALITY_IN_SPACE-)

TIME\_Policy\_Brief\_GENERO\_E\_MOBILIDADE\_DESIGUALDADE\_NO\_ESPACO-  
TEMPO\_Informacao\_para\_as\_Politic

Queirós, M., Costa, N., Palma, P., Caetano, G., & Vieira, P. (2010). *Guia para o combate à discriminação nos Municípios: Planear para todos e todas, planear a diversidade*. Lisboa: CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Obtido de [https://acegis.com/wp-content/uploads/2011/01/guic3a3o-combatediscrimina\\_isbn\\_cig.pdf](https://acegis.com/wp-content/uploads/2011/01/guic3a3o-combatediscrimina_isbn_cig.pdf)

Regulamento n.º 274/2020, de 23 de março. (s.d.). Regulamento de Horários de Trabalho da Câmara Municipal do Barreiro. *Diário da República, 2.ª série*, 358 - 378. Obtido de <https://files.dre.pt/2s/2020/03/058000000/0035800378.pdf>

Resolução do Conselho de Ministros 100/2010, de 17 de Dezembro. (s.d.). Aprova o IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2011-2013). *Diário da República n.º 243/2010, Série I de 2010-12-17*, 5763 - 5773. Obtido de <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/100/2010/12/17/p/dre/pt/html>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. (s.d.). *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros. Obtido de <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>

Rumo. (2022). Dados estatísticos 2021-2022. Rumo, Cooperativa de Solidariedade Social.

SAGE. (2020). *SAGE Charter of Principles for Gender Equality*. SAGE - Systemic Action for Gender Equality. Obtido de [https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/publications/sage\\_publications/sage\\_charter\\_of\\_principles\\_for\\_GE.pdf](https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/publications/sage_publications/sage_charter_of_principles_for_GE.pdf)

Saleiro(coord.), S., Ferreira(coord.), 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. Obtido de [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_educacao\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf)

Saleiro(coord.), S., Ferreira(coord.), V., Monteiro, R., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes*.

- Coimbra: Mobilidade e Transportes. Obtido de [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_mobilidade\\_e\\_transportes\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf)
- Saleiro(coord.), S., Ferreira(coord.), V., Monteiro, R., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Obtido de [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_seguranca\\_prevencao\\_violencia\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf)
- Saleiro(coord.), S., Ferreira(coord.), V., Monteiro, R., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Obtido de [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_urbanismo\\_habitacao\\_ambiente.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf)
- Saleiro(coord.), S., Ferreira(coord.), V., Monteiro, R., Lopes, M., & Múrias, C. (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. Obtido de [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_saude\\_acao\\_social.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf)
- SEF/GEPF. (2021). *Relatório de imigração Fronteiras e Asilo 2020*. Oeiras: SEFSTAT - Portal de Estatística do SEF. Obtido de <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2020.pdf>
- Sistema de Segurança Interna. (2021). *Relatório Anual de Segurança Interna 2020*. Lisboa. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQ1NAUABR26oAUAAAA%3d>
- Sistema de Segurança Interna. (2022). *Relatório Anual de Segurança Interna 2021*. Lisboa. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLI0NgcAIUgtZwUAAA%3d>

SSI. (2022). *Relatório Anual de Segurança Interna 2021*. SSI - Sistema de Segurança Interna.

Obtido de <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLI0NgcAIUgtZwUAAA%3d>

Strongstep. (s.d.). *NP4552 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal*. Porto: Strongstep.

UMAR. (2022). Dados estatísticos. UMAR- União de Mulheres Alternativa e Resposta.

UNFPA. (2014). *Implementation of the International and Regional Human Rights Framework for the Elimination of Female Genital Mutilation*. Nova Iorque: United Nations Population Fund.

XXII Governo Constitucional. (2021). *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2020*. Obtido de [https://cite.gov.pt/documents/14333/137018/Relat\\_Lei10\\_2020.pdf/cbd12a55-f152-43bb-abf5-03f2ee7f0c28](https://cite.gov.pt/documents/14333/137018/Relat_Lei10_2020.pdf/cbd12a55-f152-43bb-abf5-03f2ee7f0c28)