



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

2023/2025



FICHA TÉCNICA

ORGANIZAÇÃO

Câmara Municipal da Amadora
DEDS – Divisão de Intervenção Social
DAG – Divisão de Gestão de Recursos Humanos
DMTIC – Gabinete de Modernização e Formação

INVESTIGAÇÃO E TEXTOS

Miguel Almeida
Rute Gonçalves

CONCEÇÃO GRÁFICA

GIRP / GDG / Paulo Caldeira

Impressão e Acabamento

GIRP – Oficinas Gráficas

Agradecimentos

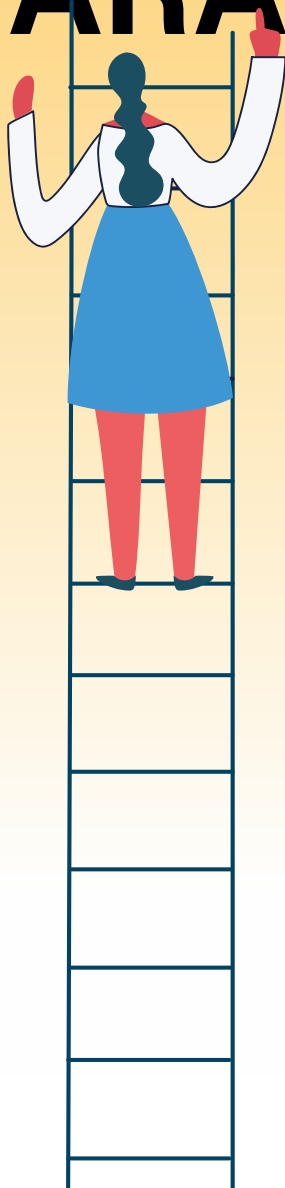
Carla Chambel e Joaquim Franco – Conselheiros Municipais para a igualdade.

julho 2023



AMADORA
Câmara Municipal

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE 2023/2025





ÍNDICE

Nota de Abertura	Pág. 7
Notas dos Conselheiros locais para a igualdade	Pág. 9
1. Município da Amadora - breve retrato socioeconómico	Pág. 10
2. Dimensão interna	Pág. 11
2.1. Os órgãos do Município da Amadora	Pág. 11
2.2. A realidade interna do Município da Amadora de acordo com o balanço social.....	Pág. 11
3. Dimensão externa	Pág. 12
4. Enquadramento legislativo sobre a igualdade de género	Pág. 12
4.1. Contexto internacional.....	Pág. 12
4.2. Contexto nacional.....	Pág. 14
5. Amadora - o caminho percorrido pela igualdade	Pág. 19
5.1. Vertente interna.....	Pág. 19
5.2. Vertente externa.....	Pág. 14
6. Plano Municipal para a Igualdade	Pág. 22
6.1. Objetivos do Plano	Pág. 22
6.2. Metodologia de trabalho.....	Pág. 23
6.3. Acompanhamento, monitorização e avaliação.....	Pág. 23
7. Plano de ação 2021-2022	Pág. 24
Eixo 1 - Vertente Interna	Pág. 25
Eixo 2 - Vertente Externa	Pág. 26
Anexo 1	Pág. 27

ÍNDICE DAS FIGURAS:

Figura 1: Localização geográfica.....	Pág. 10
Figura 2: Freguesias do Município da Amadora.....	Pág. 10

ÍNDICE DE QUADROS:

QUADRO 1: Eleitos para a Câmara Municipal, segundo o cargo e sexo, nos mandatos de, 2013 a 2017, 2017 a 2021 e de 2021 a 2024.	Pág. 29
QUADRO 2: Eleitos para a Assembleia Municipal, segundo o sexo, nos mandatos de 2013 a 2017, 2017 a 2021 e de 2021 a 2024.	Pág. 29
QUADRO 3: Contagem dos trabalhadores por categoria/carreira segundo a modalidade de vinculação e género.	Pág. 30
QUADRO 3.1: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por categoria/carreira segundo a nacionalidade e género. Ano de 2021.....	Pág. 30
QUADRO 4: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e género.	Pág. 31
QUADRO 5: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género.	Pág. 32
QUADRO 6: Contagem dos trabalhadores por categoria/carreira segundo o nível de escolaridade e género. Ano de 2021.....	Pág. 33
QUADRO 7: Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por categoria/carreira segundo o escalão etário e género. Ano de 2021.....	Pág. 34
QUADRO 8: Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por categoria/carreira segundo o motivo de ausência e género. Ano de 2021.....	Pág. 35
QUADRO 9: Contagem dos trabalhadores em regime de jornada contínua. Ano de 2021.....	Pág. 36
QUADRO 10: Contagem dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição. Ano de 2021.....	Pág. 37

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Gráfico 1: Local de residência dos trabalhadores da autarquia.....	Pág. 38
---------------------------------------------------------------------------	----------------



NOTA DE ABERTURA

Considerando o papel cada vez mais importante das autarquias locais na desconstrução de preconceitos e estereótipos de género e na promoção da igualdade de direitos dos cidadãos no que diz respeito do género, raça, religião, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, torna-se cada vez mais premente a dinamização de medidas concretas e transversais, que promovam a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Dando continuidade a este trabalho, iniciado em 2013, o V Plano Municipal para a Igualdade, que abrange o triénio 2023-2025, pretende adotar um conjunto de ações que promovam e potenciem a igualdade do género no Município e sirvam para combater a discriminação em razão do sexo em todos os domínios da vida em sociedade, considerando duas vertentes distintas de atuação: interna (funcionários e dirigentes da autarquia) e externa (comunidade e parceiros da cidade).

Assim, tendo em conta a relevância deste trabalho para o município e a intervenção local em parceria fundamentada nos princípios da Rede Social, o Plano Municipal para a Igualdade pretende ser mais um instrumento estratégico, promotor do desenvolvimento local e da coesão social.

A Presidente da CMA



Carla Tavares



NOTAS DOS CONSELHEIROS LOCAIS PARA A IGUALDADE

“À medida que vou crescendo, enquanto mulher, cidadã e artista, também se amplifica a minha visão periférica no que diz respeito à consciência dos desequilíbrios que a sociedade contém.

Ao longo dos anos da História da Humanidade várias lutas se travaram para que direitos de mulheres e homens fossem igualitários, para que as minorias tivessem o seu lugar e representatividade. Mas sejamos honestos, essas lutas só se travam porque essas minorias têm coragem de enfrentar os limites, os códigos e as leis criadas pelas maiorias.

Eu estou no lugar dos privilegiados. E, por isso, a minha empatia para com as minorias é despertada por um sentido de justiça, de fraternidade, em que este lugar a que chamamos casa, deve ser um lugar para todos. Tenho consciência que tenho um caminho a fazer para me saber colocar no lugar do outro, é uma aprendizagem diária, mas é também, para mim, o segredo para que as mentalidades se abram e se respeitem.

Recebi o convite da Câmara Municipal da Amadora para ser Conselheira Municipal para a Igualdade, que aceitei por ser um desafio que me apaixonou. Mas este convite contém duas dimensões: um legado da conselheira anterior, Lurdes Ferreira, que tão bem conhecia o município e as suas dicotomias, e que eu espero honrar, e por outro a responsabilidade de apontar um caminho para que a Igualdade, no concelho da Amadora, seja cada vez mais a realidade.

Ao lado do Joaquim Franco, um homem de natureza profunda e atenta, creio que poderemos aprofundar caminhos de encontro, serenidade, discussão, reflexão, mas acima de tudo estamos disponíveis para ouvir as necessidades, dar espaço às vozes que ainda não tiveram lugar, nesta cidade que foi, desde o berço, a minha casa”.

A Conselheira Municipal para a Igualdade
Carla Chambel

“O ser humano cresce e entende-se em comunidade de relações, em interdependência e complementaridade. Há, por isso, um árduo caminho no aprofundamento da Igualdade e da Liberdade. Nenhuma Liberdade é totalmente adquirida, como nenhum propósito de Igualdade é homogêneo ou absoluto.

Falamos de um processo que começa por ser de reflexão antropológica e cultural, sujeito às metamorfoses sociais. Tem uma inquestionável sustentação política, da lei, mas implica o permanente discernimento sobre o papel de cada um e cada uma. Porque todas e todos fazemos parte. Somos sendo, na medida das relações que estabelecemos, pelo que dizemos e pelo que fazemos.

Trabalhar sobre e para a Igualdade num cenário de diversidade e pluralismo, num tempo de perceções radicais e redes obscuras, qualquer que seja a área ou o valor em causa, arrasta sempre o risco da precipitação. O nosso trabalho, enquanto “Conselheiros para a Igualdade”, andar sempre no plano das possibilidades. E à confiança que em nós é depositada, tentaremos retribuir com a disponibilidade possível dentro do quadro legal e da ética.

Falemos. Deixemos que o conhecimento do(a) outro(a) seja critério de construção. É conhecendo e reconhecendo as diferenças que se desenha a Igualdade, quebrando barreiras que impedem a aproximação, esvaziando os estereótipos que segregam, questionando hábitos e velhos estigmas transformados em códigos de (in)compreensão, sondando o exercício da justiça.

As verdadeiras mudanças verificam-se nos comportamentos discernidos e não impostos, alterando padrões de mera coabitação e coexistência, tantas vezes assumidos como efémeros fatores de identidade. É aqui que nos posicionamos, desencadeando o debate, realçando a Dignidade Humana, recorrendo ao primeiro dos direitos e deveres de cidadania: participar”.

O Conselheiro Municipal para a Igualdade
Joaquim Franco

1. MUNICÍPIO DA AMADORA

BREVE RETRATO SOCIOECONÓMICO

Criação do Município

O Município da Amadora foi criado em 11 de setembro de 1979, data em que deixou de ser uma freguesia do Concelho de Oeiras, ao qual pertencia desde 1916. Desde então, a 11 de setembro comemora-se o feriado municipal deste Município. Este foi o primeiro município português a ser criado após o 25 de Abril de 1974, sendo denominado de "Município de Abril". Desde a sua criação, o Município da Amadora tem-se afirmado, principalmente devido à sua centralidade, como um dos principais pontos de circulação de pessoas e bens na área metropolitana de Lisboa, confinando com os municípios de Lisboa, Odivelas, Oeiras e Sintra.

Atualmente, o Município é composto por 6 freguesias: Águas Livres, Alfragide, Encosta do Sol, Falagueira-Venda Nova, Mina de Água e Venteira (figura 2).

Área territorial e população

O Concelho da Amadora tem uma área com 23,8 km² e, segundo os dados dos Censos 2021 tinha 171,454 habitantes, dos quais 92061 são do sexo feminino (54%) e 79393 são do sexo masculino (46%). Trata-se de um concelho com uma elevada densidade populacional na ordem de 7210.

No que diz respeito à estrutura etária do município, a população jovem (com menos de 15 anos) representa 14 % da população, enquanto a população em idade ativa (dos 15 aos 64 anos) representa

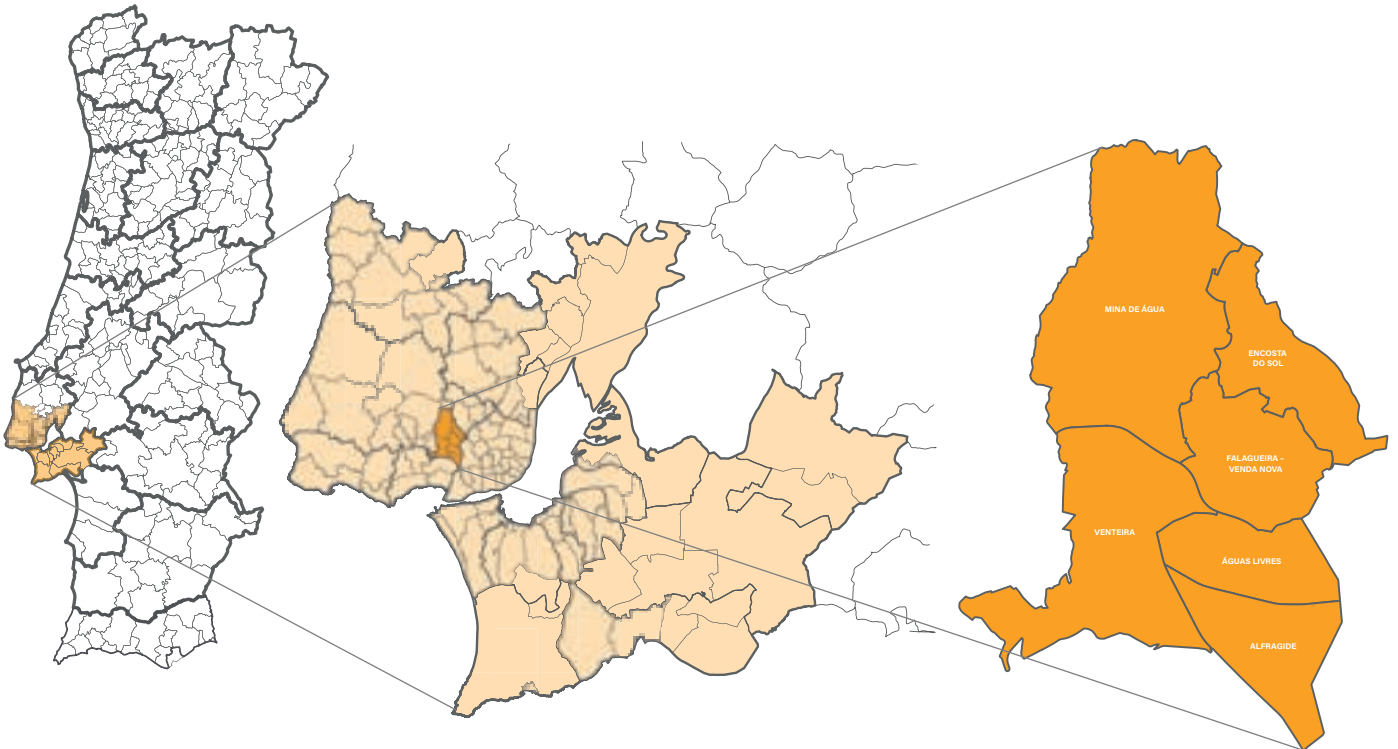


Figura 1: Localização geográfica

Figura 2: Freguesias do Município da Amadora

64%. Continua a ser preocupante o envelhecimento populacional, sendo que o índice de envelhecimento em 2021 apontava para a existência de 156 seniores para cada 100 jovens com menos de 15 anos. Importa sublinhar o aumento da população nos últimos escalões da pirâmide, sendo que em 2021, a população com 65 e mais anos representava 22% do total da população do município.

No que se refere à evolução da população imigrante, em 2021 (dados dos Censos) residiam na Amadora 19.198 indivíduos de nacionalidade não portuguesa, representando 11,2 % do total da população. O ranking das 10 nacionalidades mais presentes na cidade não sofreu alterações na sua estrutura nos últimos anos, continuando a verificar-se uma forte presença de pessoas oriundas dos Países de Língua Oficial Portuguesa (PALOP), predominando população brasileira, cabo-verdiana, angolana e guineense. Também as nacionalidades indiana e chinesa se encontram num lugar de destaque.

2. DIMENSÃO INTERNA

2.1. Os órgãos do Município da Amadora

Nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que aprovou o regime jurídico das autarquias locais, são órgãos representativos do Município a Câmara Municipal - órgão executivo - e a Assembleia Municipal - órgão deliberativo.

Dito isto, a composição dos órgãos municipais pode influir nas políticas locais e, por via disso, nos diferentes segmentos da sociedade. Torna-se, por isso, importante a participação política equilibrada de ambos os sexos.

De referir que o artigo 109.º da CRP dispõe que *"A participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos"*.

A análise aos três últimos mandados permite-nos verificar que os/as eleitos/as da Câmara Municipal da Amadora são maioritariamente do sexo masculino, aproximando-se, no entanto, de uma paridade entre ambos os sexos (cfr. Quadro 1 do Anexo I).

Enquanto, da análise aos três últimos mandatos para a Assembleia Municipal da Amadora verifica-se que os membros do sexo masculino são superiores aos membros do sexo feminino, à exceção da existência de paridade no mandato 2013-2017, quanto aos membros por inerência, onde foram eleitos três presidentes de junta do sexo feminino e outros três do sexo masculino (cfr. Quadro 2 do Anexo I).

Estes valores revelam a preponderância existente dos homens, em relação aos cargos políticos ocupados por mulheres, que além de constituírem a maior parte da sociedade portuguesa, não veem a sua representação espelhada de forma equitativa na esfera política¹.

2.2 - A realidade interna do Município da Amadora, de acordo com o balanço social de 2021

Segundo o balanço social de 2021, o Município da Amadora contava com 1748 trabalhadores, 1177 do sexo feminino e 571 do sexo masculino (cfr. Quadro 3 do Anexo I)

Analisando o aludido Quadro 3 em relação à contagem dos trabalhadores por categoria/carreira segundo o sexo, verificamos que, a maioria, são Assistentes Operacionais do sexo feminino (691). Situação idêntica na categoria de Assistentes Técnicos (275) e Técnicos Superiores (177), onde se possui uma maior taxa de feminização (mais do dobro dos trabalhadores são do sexo feminino).

No sentido da análise efetuada ao quadro 3, verifica-se, na mesma, uma predominância dos trabalhadores do sexo feminino no que aos trabalhadores estrangeiros diz respeito (cfr. Quadro 3.1 do Anexo I).

O escalão etário com maior número de trabalhadores e trabalhadoras do Município é o que compreende as idades entre os 50 e os 59 anos, certificando-se um total de 440 trabalhadores/as, integrando a carreira/categoria de Assistentes Operacionais, situação na qual predominam os trabalhadores do sexo feminino com 295 trabalhadoras por contraposição aos trabalhadores do sexo masculino que somam 145 (cfr. Quadro 4 do Anexo I).

No que diz respeito ao nível de antiguidade, verifica-se, à luz do Quadro 5 do Anexo I, que a maior parte dos trabalhadores que integram o Município têm antiguidade inferior a 5 anos, sendo

¹ Segundo dados da Pordata disponíveis em: <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++m%C3%A9dia+anual+total+e+por+sexo-6> ou resultados dos Censos 2021, disponíveis em: <https://tabulador.ine.pt/indicador/?id=0011609>.

predominante os trabalhadores do sexo feminino (391) face aos trabalhadores do sexo masculino (147).

Já segundo o nível de escolaridade, de acordo com o Quadro 6 do Anexo I, apura-se que os mais elevados (licenciatura, mestrado e doutoramento) são atribuídos a trabalhadores do sexo feminino. Enquanto, os mais baixos, ou seja, ao nível do 1º ciclo, há uma maior representação dos trabalhadores do sexo masculino (85) em comparação com o número de trabalhadoras do sexo feminino (67), exceção esta verificada na paridade existente ao nível dos Bacharelato (5/5).

No que aos trabalhadores com deficiência diz respeito, conforme o Quadro 7 do Anexo I, atesta-se que a maior parte dos trabalhadores são do sexo feminino (62) e ocupam a carreira/categoria de Assistente Operacional (30).

Passando de seguida à análise do número de dias de ausência ao trabalho durante o ano de 2021, por motivo de ausência e género, é possível verificar, pela leitura do Quadro 8 do Anexo I, que os motivos de ausência por parte dos/das trabalhadores/as incidiram em larga medida por doença e, depois, por acidente em serviço ou doença profissional, por conta do período de férias, por proteção parentalidade e, por fim, por motivo de greve.

Na sua globalidade, o maior número de dias de ausência ao trabalho é registado por trabalhadores do sexo feminino, sendo na categoria de Assistente Operacional onde se regista o maior número de ausências ao trabalho.

Registo este que se mantém nas jornadas continua e licenças sem retribuição, conforme Quadros 9 e 10 do Anexo I, sendo os trabalhadores do sexo feminino aqueles que mais usufruem destes regimes.

Para rematar, foi-nos possível conferir que a maior parte dos nossos trabalhadores (1061) são residentes no Município da Amadora, havendo ainda um número considerável de trabalhadores que residem e se deslocam de Sintra (388) para o município, conforme Gráfico 1 do anexo I.

3. DIMENSÃO EXTERNA

A Câmara Municipal da Amadora tem desenvolvido um trabalho de grande proximidade com as diversas entidades privadas do território, procurando o estabelecimento de parcerias sustentadas no crescimento da cidade, visando a complementaridade das diversas intervenções.

Neste âmbito, a Rede Social da Amadora criada em 2003, respondendo à medida de política social instituída pelo Decreto de Lei nº 115/2006, de 14 de Junho, que Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais, tendo como objetivo um trabalho em parceria alargada, incidindo na planificação estratégica da intervenção social local. É neste contexto que o Município da Amadora, dinamizador por excelência da Rede Social da Amadora, tem mantido uma relação de grande proximidade com as Instituições Particulares de Solidariedade Social.

4. ENQUADRAMENTO LEGISLATIVO SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO

4.1. Contexto internacional

No plano internacional, a questão de igualdade entre homens e mulheres está, desde logo, consagrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada em 1948, dispondo o artigo 1º que: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns com os outros em espírito de fraternidade”.

É merecedor de especial destaque a Resolução adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, na cimeira realizada na sede da ONU, em Nova Iorque (EUA), a 25 de setembro de 2015, intitulada “Transformar o nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável”, mais conhecida simplesmente como Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Entrou em vigor em 1 de janeiro de 2016.

Trata-se de uma agenda muito ambiciosa para os próximos 15 anos, ou seja, até 2030, na medida em que aborda as várias dimensões

do desenvolvimento sustentável (social, económica e ambiental) de forma interligada, promovendo igualmente a paz e a justiça. Implica a conjugação de esforços de uma multiplicidade de atores, nomeadamente os países desenvolvidos e em desenvolvimento, o sector publico, o sector privado, o terceiro sector e a sociedade civil. Com este plano de ação internacional visa-se um mundo mais justo, mais digno, mais inclusivo e sustentável.

A agenda 2030 assenta em 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), a implementar em todos os países, incluídos os países desenvolvidos, desdobrados em 169 metas, para erradicar a pobreza e promover a vida digna para todos sem exceção dentro dos limites do planeta. Os ODS que enformam a agenda 2030 são os seguintes:

No âmbito do 5º ODS estão incluídas várias orientações para a promoção da igualdade de género, a saber:

- “- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda a parte;
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;



- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;

- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;

- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;

- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;

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

Ainda a propósito destes ODS, importa referir que são considerados herdeiros dos progressos obtidos com os 8 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) surgidos no quadro da Declaração do Milénio aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em setembro de 2000 e que orientaram a agenda internacional durante 15 anos (2000-2015). Apesar de terem sido pensados a partir do sucesso dos 8 ODM, com os ODS pretende-se ir muito mais longe, sob o lema de que ninguém deve ser deixado para trás.

Resta referir que Portugal encontra-se plenamente empenhado na implementação da agenda 2030 e dos respetivos ODS, quer no plano interno, quer no plano externo. Nessa medida, pretende cooperar com todos os seus parceiros, na mira de alcançar os resultados gizados pelos ODS.

4.2. Contexto nacional

A Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976, na sua versão original, representou um marco assinalável em matéria de igualdade de género no nosso país ao prescrever no artigo 13º, sob a epígrafe “Princípio de Igualdade”, que *“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” (nº 1) e “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social” (nº 2)*, consagrando *expressis verbis* a igualdade entre homens e mulheres.

A CRP teve imediata repercussão na ordem jurídica infraconstitucional portuguesa, sem embargo de terem sido aprovados em 1974, ainda antes da sua entrada em vigor, três diplomas que abriram o acesso das mulheres, respetivamente, a todos os cargos da carreira administrativa local (Decreto-Lei nº 492/74, de 27 de Setembro), à carreira diplomática (Decreto-Lei nº 308/74, de 6 de julho) e à magistratura (Decreto-Lei nº 251/74, de 12 de Junho) e, ainda, um outro importante diploma legal que aboliu todas as restrições baseadas no sexo quanto à capacidade eleitoral dos cidadãos (Decreto-Lei nº 621-A/74, de 15 de Novembro).

Todavia, a nível infraconstitucional os efeitos da CRP foram avassaladores, quer pela sua força, quer pelo seu espírito. Tornou-se, com efeito, necessário ajustar o Código Civil de 1966 à CRP em matéria de direitos, liberdades e garantias.

Desde logo, foram aportadas ao Código Civil de 1966, aprovado pelo Decreto-Lei nº 47344, de 25 de novembro, alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 496/77, de 25 de novembro, que vêm revolucionar o papel e a importância das mulheres casadas no seio do lar conjugal.

Com a revisão do vetusto Código Civil desaparece, com efeito, a figura do “chefe de família”, bem como disposições que atribuíam ao homem a administração dos bens do casal. O poder marital desaparece, ou seja, ambos passam a dirigir a vida em comum e cada um a sua.

A mulher casada deixa de ter um estatuto de dependência do marido, passando a ter o estatuto de igualdade com o cônjuge marido. A residência do casal passa a ser uma decisão de ambos

os cônjuges e não apenas do homem. Marido e mulher passam a poder acrescentar ao seu nome, no momento do casamento, até dois apelidos do/a outro/a.

A mulher deixa de precisar de autorização do marido para ser comerciante. Cada um dos cônjuges passa a poder exercer qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro.

Em 1979 entra em vigor o Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de setembro, que visa garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego.

Em 1990 é aprovado o novo código da publicidade (por força do Decreto-lei nº 330/90, de 23 de outubro), nos termos do qual passa a ser proibida publicidade que contenha qualquer discriminação em função do sexo. Este código foi precedido pelo Decreto-Lei nº 421/80, de 30 de setembro, que regulamentava a atividade publicitária e que não permitia, ao tempo, a utilização da imagem da mulher como objeto.

Por força da 5ª revisão constitucional operada pela Lei Constitucional nº 1/1997, de 29 de setembro, é aditado ao artigo 9º a al. h) e, por via disso, a promoção da igualdade entre mulheres e homens fica constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas

fundamentais, 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).

Por outro lado, 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, é 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). Entre outras disposições constitucionais com incidência na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação, importa referir o direito ao trabalho (alínea b) do 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). Os princípios constitucionais suprarreferidos alicerçam um regime jurídico da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação bastante abrangente e que urge consolidar e aprofundar.

De regresso à ordem jurídica infraconstitucional, a matéria de igualdade entre homens e mulheres continuou a merecer a atenção



Cronologia de legislação nacional no domínio da igualdade.

ANO	LEGISLAÇÃO
1976	Constituição da República Portuguesa
1978	Decreto-Lei nº.496/77, de 25 de novembro, introduz alterações no Código Civil de 1966, impondo a plena igualdade de direitos e deveres dos cônjuges
1979	Garante às Mulheres a Igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no Trabalho e no Emprego (Decreto-Lei nº.392/79, de 20 de setembro)
1980	Aprovação do novo Código da Publicidade (Decreto-Lei nº.330/90, de 23 de outubro)
1994	Resolução do Conselho de Ministros nº.32/94, de 17 de maio, sobre a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres
1997	I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (Resolução do Conselho de Ministros nº 49/97, de 29 de março)
1999	I Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (Resolução do Conselho de Ministros nº.55/99, de 15 de junho)
1999	Lei nº.174/99, de 21 de setembro, que aprova a lei do serviço militar, não estabelecendo quaisquer diferenças entre cidadãos do sexo feminino e do sexo masculino
2000	Portaria nº.1212/2000, de 26 de dezembro – Institui o regime de majoração dos apoios financeiros para profissões significativamente marcadas por discriminação do género
2001	Lei nº.10/2001, de 21 de maio – Institui relatório anual sobre a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres
2003	II Plano Nacional para a Igualdade (Resolução do Conselho de Ministros nº 184/2003, de 25 de novembro)
2003	Plano Nacional contra a Violência Doméstica (Resolução do Conselho de Ministros nº.88/2003, de 7 de julho)
2006	Lei Orgânica nº.3/2006, de 21 de agosto – Lei da Paridade
2007	Lei Orgânica da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - Decreto-Lei Nº164/2007, de 3 de maio
2007	III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010) (Resolução do Conselho de Ministros nº.82/2007, de 22 de junho)
2007	III Plano Nacional contra a Violência Doméstica (Resolução do Conselho de Ministros nº.83/2007, de 22 de junho)
2007	I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos (Resolução do Conselho de Ministros nº81/2007 de 22 de junho)

ANO	LEGISLAÇÃO
2009	Lei nº.112/2009, de 16 de setembro – Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica e à proteção e à assistência das suas vítimas
2010	Resolução do Conselho de Ministros nº.39/2010, de 25 de maio – Aprova o quadro de referência do Estatuto das/os Conselheiros/os Locais para a Igualdade
2010	Resolução da Assembleia da República nº.80/2010, de 30 de julho: Recomenda ao Governo a tomada de medidas de combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas
2011	IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011-2013) (Resolução do Conselho de Ministros nº.5/2011, de 18 de janeiro)
2011	IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica 2011-2013 (Resolução do Conselho de Ministros nº.100/2010, de 17 de dezembro)
2011	II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos (Resolução do Conselho de Ministros nº.94/2010, de 29 de novembro)
2012	Resolução do Conselho de Ministros nº. 19/2012, de 8 março, que determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização de empresas
2013	Lei nº.75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais (artigo 33º, nº 1, al. q)
2013	V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação 2014-2017 (Resolução do Conselho de Ministros nº.103/2013, de 31 de dezembro)
2013	V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (Resolução do Conselho de Ministros nº.102/2013, de 31 de dezembro)
2014	III Plano Nacional de Prevenção e combate ao tráfico de seres humanos (Resolução do Conselho de Ministros nº101/2013)
2017	Lei nº.62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do sector público empresarial e das empresas cotadas em bolsa
2017	Resolução da Assembleia da República nº.260/2017, de 30 de novembro, que recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar
2018	IV Plano de Ação de Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (Resolução do Conselho de Ministros nº.80/2018, de 19 de junho)
2018	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (Resolução do Conselho de Ministros nº.61/2018, de 21 de maio)
2019	Lei nº.6/2019, de 28 de março, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

do legislador, que se traduziu na criação de um quadro de referência, com um conjunto de instrumentos legais que têm servido de suporte (vide quadro 8).

Importa sublinhar os planos nacionais para a igualdade (1997-2002, 2003-2006, 2007-2010, 2011-2013 e 2014-2018), aprovados por Resoluções do Conselho de Ministros de diferentes Governos Constitucionais. É ponto assente que os aparecimentos dos aludidos planos nacionais para a igualdade impulsionaram consideravelmente o avanço em matéria de igualdade de género.

Entre a numerosa legislação produzida, cumpre realçar a Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, que aprovou a “Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”, reconhecendo-se, pois, que a igualdade e a não discriminação são uma condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal.

No preâmbulo da sobredita resolução e em jeito de enquadramento justificativo pode ler-se que: “O XXI Governo Constitucional reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos. Neste âmbito, tem priorizado a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação e da promoção da igualdade entre mulheres e homens como uma das tarefas fundamentais do Estado [artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa]”, acrescentando que: “Neste contexto, as políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade de género, têm sido consubstanciadas, nas últimas décadas, em vários planos nacionais. Pretende dar-se início a um novo ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, e no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir. Para isso,

foi elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) que lança um novo ciclo programático em 2018”

A estratégia delineada pelo Governo, declaradamente alinhada temporal e substancialmente com a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, está estruturada em três planos de ação distintos que definem medidas e metas concretas para os próximos anos até 2021, a saber:

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

Neste plano ambicioso e de longo prazo, o Governo definiu quatro eixos que assume como as grandes metas de ação global e estrutural até 2030:

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

Por seu turno, em cada um dos planos de ação são definidos objetivos estratégicos e específicos até 2030, com vista a alcançar os aludidos quatro eixos. Além disso, cada plano de ação deverá definir as medidas concretas a desenvolver entre 2018 e 2021, bem como os respetivos indicadores de produto, metas anuais, entidades responsáveis e envolvidas e orçamento associado.

O Governo designou como entidade coordenadora da ENIND e dos respetivos Planos de Ação a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), que contará com o apoio de uma Comissão de Acompanhamento da ENIND e por Comissões Técnicas de Acompanhamento de cada Plano de Ação.

Importa, por último, referir que a questão da igualdade de género não foi ignorada pelo XXII Governo Constitucional, iniciado em 26.10.2019, sob a liderança do Dr. António Costa.

O XXII Governo Constitucional aprovou um programa de governo estruturado em torno de 4 desafios estratégicos: (i) combater as alterações climáticas; (ii) responder ao desafio demográfico; (iii) construir a sociedade digital; (iiii) reduzir as desigualdades.

5. Amadora - O caminho percorrido pela igualdade

Desde 2013, o Município da Amadora tem feito uma clara aposta, enquanto órgão autárquico, em torno da igualdade de género, procurando envolver os/as trabalhadores/as e diferentes parceiros.

Nesse ano foi elaborado e aprovado o I Plano Municipal para a Igualdade de Oportunidades (2013-2014) que envolveu o Município da Amadora e a Escola Intercultural das Profissões e do Desporto da Amadora.

Para dar continuidade ao caminho trilhado durante o I Plano, o Município da Amadora aprovou o II Plano Municipal para a Igualdade 2016-2017, o III Plano Municipal para a Igualdade 2018-2020 e o IV Plano Municipal para a Igualdade 2021-2022.

No âmbito destes Planos, foram implementadas várias ações concretas em prol da igualdade entre homens e mulheres. Em outubro de 2022 foram nomeados os dois Conselheiros Locais para a Igualdade, o jornalista Joaquim Franco que dá continuidade à sua nomeação de 2015 e a atriz Carla Chambel que têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e a igualdade de género *quo tale* decorre do artigo 2º da Resolução do Conselho de Ministros nº. 39/2010, de 25 de maio.

Em 2018 o Município da Amadora aderiu à Carta da Diversidade, uma iniciativa da Comissão Europeia, cujo escopo é encorajar os

empregadores dos sectores públicos, privados, com e sem fins lucrativos, a implementar e desenvolver políticas e práticas internas de promoção da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho independentemente do género, etnia, religião, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, idade, estado civil, situação familiar e económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação, orientação política e orientação sexual.

Em 2020, a Câmara Municipal torna-se parceira do projeto “Rede de Autarquias para a Igualdade”, fruto de uma candidatura ao Fundo EEA Grants 2014-2021, numa parceria com a Associação Questão de igualdade, a CIG - Comissão para a Igualdade de Género e com 8 outros municípios: Aljezur, Cascais, Loulé, Mangualde, Palmela, Odemira, Póvoa de Lanhoso e Vila Nova de Gaia. A nível internacional, o parceiro envolvido é o “Centre for Gender and Equality”, na Noruega.

O projeto tem como principais objetivos a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais através da criação de uma rede de autarquias que trabalhem em conjunto e de forma articulada as questões da igualdade de género.



5.1 - Vertente interna

Ao nível interno, a autarquia tem vindo a implementar medidas e ações em prol da igualdade em diferentes áreas de intervenção, tais como a capacitação e gestão dos Recursos Humanos, a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e a comunicação e combate aos estereótipos.

A autarquia, desde a abertura dos procedimentos concursais e dos seus processos de seleção, integra na sua estratégia procedimentos e práticas de gestão de pessoas, independentemente do género, de forma a garantir e a prevalecer a igualdade entre todos os candidatos e trabalhadores.

Neste sentido, a Câmara Municipal adota, aquando da abertura dos procedimentos concursais, no seu ponto 16, e em cumprimento do art.º 9, al h) da Constituição da República Portuguesa, a estrita menção por esta Autarquia, enquanto entidade empregadora pública, da promoção ativa de uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de se evitar toda e qualquer discriminação.

A autarquia, promove ainda neste âmbito, pré-contratual, processos de recrutamento e seleção claros e transparentes que asseguram a diversidade da força de trabalho, utilizando para esse efeito

testes isentos que enfatizam os requisitos exigidos para cada função, divulgando toda a informação necessária para a correta elaboração da prova de conhecimento (toda a legislação que deverá ser consultada encontra-se disponível e acessível de igual forma a todos os candidatos). Além disso, a própria avaliação psicológica é efetuada por entidade terceira contratualizada para o efeito, por forma a que todo o procedimento de avaliação seja imparcial, isento e transparente, respeitando assim a igualdade entre todos os candidatos.

A Câmara Municipal garante, ainda, no sentido da implementação da legislação destinada à promoção da igualdade de género e/ou ações positivas, normas que asseguram o respeito pela igualdade de género e pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho, tendo desenvolvido e adotado para esses efeitos um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio e um Manual de Acolhimento, documentos estes que são prontamente divulgados e partilhados com os novos trabalhadores assim que integram a Autarquia desde o primeiro dia.

Sendo que, no que ao Manual de Acolhimento diz respeito, este documento integra informação sobre os deveres e direitos dos trabalhadores, como sejam, o horário de trabalho, as férias, as faltas e as licenças sem remuneração.



Além desta difusão documental, no que se refere a modalidade de horário de trabalho, a generalidade dos Técnicos Superiores e Assistentes Técnicos, praticam a modalidade de horário flexível, o que lhes permite desenvolver a sua atividade profissional, com respeito pelas plataformas fixas de entrada e saída, em gestão, articulação e coordenação com as suas responsabilidades familiares.

No entanto, não obstante, da situação anteriormente mencionada, os trabalhadores podem, tendo em vista a conciliação entre a vida familiar e pessoal, pontualmente e em função da sua situação específica, desde que devidamente fundamentada, requerer a fixação de outros horários de trabalho, por exemplo, jornada contínua. Desde 2020 com a pandemia da COVID-19 foi necessário assegurar a segurança dos trabalhadores, pelo que foi implementada a metodologia do teletrabalho, que tem vindo a ter uma adesão crescente.

Quanto à questão da sensibilização para a partilha das tarefas familiares, no sentido de incentivar uma divisão mais justa de responsabilidades entre homens e mulheres, e disseminar informação aos trabalhadores sobre os direitos do pai, da mãe, dos avós e das avós, incentivando o gozo da licença parental e o usufruto dos direitos de assistência, a autarquia tem vindo a dinamizar várias ações de sensibilização e de formação para os seus trabalhadores.


Por fim, a Câmara Municipal promove a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, disponibilizando exclusivamente aos seus trabalhadores uma creche própria para esse efeito (a Creche Romã) assim como concede benefícios a trabalhadores e trabalhadoras, e seus familiares, através da assinatura de protocolos, a título de exemplo, com serviços de saúde e bem-estar ou outros serviços, no sentido de garantir condições mais favoráveis para os seus trabalhadores traduzidas em poupança na economia .

5.2 - Vertente externa

Ao nível da vertente externa (organizações parceiras e comunidade) foram implementadas e/ou estão em execução as seguintes práticas reveladoras da integração da perspectiva de igualdade de género, cidadania e não discriminação, enquadradas no âmbito da Rede Social do Município, nomeadamente:

PMCV - Plano Municipal contra a Violência

A intervenção no âmbito da violência doméstica no município da Amadora teve início em 2003, na sequência de uma candidatura

ao Programa Comunitário Daphne II, em parceria com o CESIS  Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Em 2007 foi criada uma Rede para a Intervenção na Violência Doméstica na Amadora (RIIVA). A Rede começou a ser implementada em 2008, constituindo-se como projeto piloto. A criação da RIIVA implicou o envolvimento de parceiros locais e estratégicos no trabalho de combate a violência doméstica. Em 2015 surge a nomenclatura de Serviço de Atendimento Especializado a Vítimas de Violência (SAEUV). Este serviço constitui-se como uma estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica integrada na Divisão de Intervenção Social- DEDS, com uma equipa de assistentes sociais e psicóloga especializada na temática, que garantem o atendimento e acompanhamento social a vítimas de violência doméstica. Neste âmbito o SAEUV integra igualmente a Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD).

PEES - Plano Estratégico para o Envelhecimento Sustentável

O PEES é um documento de planeamento estratégico integrado no PDSS, elaborado em parceria com o Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas e com as instituições públicas e privadas da cidade. Define objetivos e iniciativas estratégicas destinadas a melhorar o processo de envelhecimento na Amadora até 2025. O documento está dividido em 4 eixos de intervenção: Cuidados básicos, subsistência e suporte à vida (BASIC), Inclusão na comunidade (ECO), Participação socioeconómica e cívica, aprendizagem ao longo da vida e fruição cultural e qualificação das organizações e responsabilidade social. Enquadrados neste plano estão várias respostas e projetos municipais dirigidos à população idosa, dos quais destacamos o Cartão 65+, O Banco Municipal de Ajudas Técnicas, o STAPA, a Oficina Multiserviços, a Oficina de Limpeza, o Fórum Sénior, o Teatro Identidades, o projeto de apoio ao cuidador, entre outros.

PMIM - Plano Municipal para a Integração de Migrantes

O PMIM é um documento de planeamento estratégico integrado no Plano de Desenvolvimento Social e de Saúde, tem por objetivo dinamizar ações que contribuam para a integração de migrantes. Plano implementado em parceria com instituições da cidade que trabalham com a população migrante. O documento está dividido em 4 eixos de intervenção: Serviços de acolhimento, integração e solidariedade, emprego, educação e capacitação, cultura, cidadania e participação cívica e media e sensibilização da opinião pública.

6. Plano Municipal para a Igualdade

Um plano municipal para a igualdade consubstancia um instrumento e compromisso político com a promoção da igualdade entre homens e mulheres a nível local. Dito de outro modo, é um instrumento de política local que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre Homens e Mulheres, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução. É “um instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres”². Visa-se alcançar uma igualdade de direitos, liberdades e oportunidades entre homens e mulheres com o objetivo de proporcionar igual valorização, reconhecimento e participação em todas as esferas da vida pública e privada.

6.1. Objetivos do Plano

O Plano Municipal para a Igualdade visa enquadrar a temática da igualdade de género enquanto mecanismo de promoção de coesão social e instrumento de redução das desigualdades entre homens e mulheres nas diferentes áreas de atuação e intervenção do Município. Procura dar igual visibilidade, poder e participação dos homens e mulheres em todas as esferas da vida pública, profissional

² Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE, 2003.

e privada, erigindo um conjunto de estratégias sólidas, definindo objetivos exequíveis e coerentes com a realidade do Município da Amadora.

O Plano Municipal para a Igualdade da Amadora tem como objetivos gerais:

- Promover uma política de comunicação promotora de igualdade do género;
- Sensibilizar e capacitar o executivo e trabalhadores/as da autarquia para a igualdade de oportunidades e de género e para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Promover a Igualdade de Oportunidades e de género no tecido empresarial e IPSS do Concelho da Amadora, sensibilizando a comunidade para a temática.

Considerando a importância do papel que as autarquias locais assumem no desenvolvimento das políticas locais que promovam a igualdade de género, propiciada pela proximidade às populações e pela disponibilidade de terem meios mais eficazes para combater a reprodução das desigualdades em função do género, conjugada com o caminho percorrido nos últimos anos no domínio da igualdade, o Município da Amadora decidiu avançar com mais um Plano Municipal para a Igualdade, abrangendo o triénio 2023-2025, visando



uma sociedade mais justa, mais inclusiva e mais democrática. Tendo em conta a relevância deste trabalho para o município e a intervenção local em parceria fundamentada nos princípios da Rede Social, o Plano Municipal para a Igualdade pretende ser mais um instrumento promotor da coesão social e do desenvolvimento local, através da estreita articulação com os outros instrumentos de planeamento estratégico em vigor no município.

6.2. Metodologia de trabalho

À elaboração do presente Plano Municipal para a Igualdade ficou subjacente a necessidade de analisar as duas vertentes da Igualdade na Amadora de forma paralela: por um lado, numa vertente interna, conceber objetivos e um plano estratégico conducentes à promoção da igualdade de género e à conciliação das vidas profissional e pessoal no seio do Município da Amadora; por outro lado, desenhar atividades específicas de desenvolvimento da temática junto dos parceiros da cidade, nomeadamente, junto do tecido empresarial e das instituições da economia social.

Partindo deste pressuposto, foi constituída uma equipa de trabalho composta por elementos da Autarquia, com o objetivo de desenhar as prioridades estratégicas do Plano Municipal para a Igualdade, assim como de propor um conjunto de atividades (com objetivos definidos e públicos-alvo determinados) que materializassem aquelas prioridades. Nomeadamente:

- Departamento de Administração Geral (DAG) | Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH) – sendo responsável pela gestão dos/as trabalhadores/as da CMA, a DGRH desempenha a função primordial no planeamento e implementação de medidas internas promotoras da igualdade de género e de conciliação das vidas profissional e pessoal;
- Departamento de Modernização e Tecnologias de Informação e Comunicação (DMTIC) | Gabinete de Modernização e Formação (GMF) – com competência na dinamização de formação interna para os/as trabalhadores/as da CMA, o GMF assume a responsabilidade de planear e implementar um plano de formação e informação conducente a uma efetiva consciência interna da igualdade de oportunidades;
- Departamento de Educação e Desenvolvimento Sociocultural (DEDS) | Divisão de Intervenção Social (DIS) – pelo papel que tem desempenhado de dinamização da Rede Social da Amadora, articulando tanto com as instituições privadas de solidariedade

social, como com as empresas da cidade, a DIS constitui-se como o serviço privilegiado para promover a Igualdade de Género numa dimensão externa à CMA, procurando ainda a sensibilização da comunidade para a temática;

Foram também envolvidos neste trabalho, os dois Conselheiros Locais para a Igualdade - Joaquim Franco e Carla Chambel - nomeados pela Sra. Presidente da Câmara Municipal, com base na Resolução do Conselho de Ministros nº39/2010.

O referido grupo de trabalho elaborou a proposta do Plano Municipal para a Igualdade, procurando desenhar uma estratégia base de intervenção que dê continuidade aos planos precedentes e permita ser continuada depois deste período e mediante atualização das necessidades.

6.3. Acompanhamento, monitorização e avaliação

O acompanhamento, monitorização e avaliação da execução do Plano Municipal para a Igualdade deverá ser efetuado pelo grupo de trabalho criado para a sua elaboração, nomeadamente, por representantes dos serviços DEDS/DIS, DMTIC/GMF e DAG/DGRH e, sempre que se justifique com o contributo dos Conselheiros para a Igualdade. Para este efeito, o grupo reunirá periodicamente sempre que seja considerado necessário ou pertinente.

O acompanhamento e monitorização serão feitos de forma continuada tendo em conta as atividades planeadas e a respetiva execução, devendo o grupo propor alterações ao plano de ação de acordo com necessidades que venham a surgir.

Anualmente deverá ser submetida superiormente a execução física do PMI, bem como uma avaliação intercalar das atividades, impacto que tenham tido, mais-valias e constrangimentos encontrados na sua implementação.

Aproximando-se o final da vigência do presente Plano, deverá o grupo proceder à sua avaliação transversal, procurando analisar a prossecução dos objetivos propostos e o impacto que as diferentes atividades tenham tido no diagnóstico inicial. Esta avaliação deverá ser o fundamento conducente à elaboração de um novo Plano Municipal para a Igualdade, por novo período de vigência.

7. Plano de Ação 2023-2025

O Plano Municipal para a Igualdade da Amadora procurou identificar as prioridades estratégicas de intervenção, definir as ações concretas e as metas a alcançar por cada uma delas e, bem assim, os indicadores de avaliação, envolvendo os parceiros (empresas e IPSS) que devem participar e dar o seu contributo em prol da igualdade de género.

Assim, foram definidas as temáticas de enquadramento e as dimensões a priorizar nos próximos 3 anos, sendo que o ano 2023 será dedicado à temática da Igualdade/equidade, o ano 2024 terá como foco a temática da família e identidade e finalmente, o ano 2025 terá como enquadramento a temática do respeito e da diferença. Todas as ações e iniciativas realizadas terão como objetivo discutir, debater e refletir sobre as temáticas de fundo definidas para cada ano, tal como mostra o quadro abaixo:

Dimensão Estratégica do Plano de Ação

ANO	TEMA DE ENQUADRAMENTO	DIMENSÕES A TER EM CONTA	ÁREAS DE ATUAÇÃO
2023	Igualdade /Equidade	- Diferenças entre igualdade e equidade; conceito de igualdade oportunidades; Adaptação das ações às necessidades dos indivíduos; justiça social	- Questões laborais - Mobilidade e acessibilidade - Educação e saúde
2024	Família e Identidade	Natalidade -forma, relação; tipos de família; diversidade, inclusão e identidade de género	- Juventude - Educação sexual - Conciliação da vida pessoal, Familiar e profissional, proteção na maternidade e paternidade - Violência Doméstica
2025	Respeito/Diferença	Dar voz às diferentes culturas presentes no município; entender as diferenças e conectar as semelhanças; valorizar capacidades	- Comunidades - Liberdade religiosa - Deficiência - Gerações

PLANO DE AÇÃO 2023-2025

Eixo 1 – Vertente Interna

Objetivo Geral

Promover uma política de comunicação promotora de igualdade do género. Sensibilizar e capacitar o executivo e trabalhadores/as da autarquia para a igualdade de oportunidades e de género e para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

METAS INTERMÉDIAS							PARCEIROS A ENVOLVER
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES	METAS	2023	2024	2025	INDICADORES DE AVALIAÇÃO	RESPONSÁVEL
Divulgar informação sobre respostas e projetos de ação social a 5% dos trabalhadores da autarquia	Sessão de informação e sensibilização para funcionários sobre respostas e projetos da ação social	3 ações	1	1	1	Nº de sessões realizadas Nº de participantes	DEDS/DIS DAG/DGRH
Realizar 3 ações de preparação para a reforma para trabalhadores com idade superior a + de 55 anos	Sessão de informação/sensibilização preparação para a reforma dirigida a funcionários com mais de 55 anos)	3 ações	1	1	1	Nº de sessões realizadas Nº de participantes	DEDS/DIS DAG/DGRH
Realizar 2 ações de informação para trabalhadores que sejam cuidadores informais	Ação de informação sobre apoio ao cuidador informal (dirigido aos colaboradores com idosos a cargo)	2 ações	1	1	1	Nº de ações realizadas Nº de participantes	DEDS/DIS DAG/DGRH
Realizar 1 ação de sensibilização trimestral de curta duração para trabalhadores	Ação de sensibilização sobre igualdade/equidade (definição de conceitos, diferenças entre equidade e igualdade)	1 ação 60 trabalhadores/as	1			Nº de ações realizadas Nº de participantes	DIS/GMF
Realizar 1 ação de informação para trabalhadores	Realização de 1 Ação de informação sobre Assédio moral e sexual no local de trabalho	1 ação 14 trabalhadores	1			Ação realizada Nº de participantes	DIS/GMF CRIAP
Realizar 1 ação de informação para trabalhadores	Realização de 1 Ação de informação sobre Responsabilidades parentais conjuntas e igualdade de género	1 ação 14 trabalhadores	1			Ação realizada Nº de participantes	DIS/GMF
Realizar 2 ações de formação para trabalhadores	Realização de 2 Ações de formação, de 3 horas cada, sobre Família e Identidade Conciliação entre a vida profissional e familiar, proteção da maternidade/paternidade	30 trabalhadores/as formados		2		Nº de ações realizadas Nº de participantes	DIS/GMF/DGRH
Realizar 2 ações de formação para trabalhadores	Promoção de 2 ações de formação, de 3 horas cada, sobre Família e Identidade Violência doméstica	30 trabalhadores/as formados (com base na capacidade das salas de formação)		2		Nº de ações realizadas Nº de participantes	DIS/GMF
Divulgar instrumentos existentes junto de 90% dos novos/as trabalhadores/as municipais	Disseminação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho; BM de 1 de fevereiro de 2019	Incluir no programa de formação inicial a novos trabalhadores	1	1	1	Instrumento disseminado	DIS/GMF
	Divulgação de procedimentos existentes de denúncia e legislação a esse respeito na CMA	Incluir no programa de formação inicial a novos trabalhadores	1	1	1	Instrumento divulgado	DIS/GMF/DGRH

PLANO DE AÇÃO 2023-2025
Eixo 2 - Vertente Externa

Objetivo Geral

Promover a igualdade de oportunidades e de género no tecido empresarial e IPSS do concelho da Amadora, sensibilizando a comunidade para a temática

Metas intermédias							PARCEIROS A ENVOLVER	
OBJ. ESPECÍFICOS	AÇÕES	METAS	2023	2024	2025	INDICADORES DE AVALIAÇÃO		RESPONSÁVEL
Assinalar anualmente o Dia Municipal para a igualdade com diferentes tipos de iniciativas para sensibilização da comunidade	Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade: (pintura de mural alusivo ao tema da igualdade)	Assinalar a data de 24 de outubro	1	1	1	Nº de atividades realizadas	DEDS/DIS DAG/DGRH GMF	A definir
	Conferencia anual subordinada ao tema)					Nº de participantes		
Refletir e debater anualmente com grupos específicos da população o tema da igualdade	Realização de Fóruns Comunitários sobre a temática da Igualdade de Género	3 Fóruns	1	1	1	Nº de Fóruns realizados	DEDS/DIS Questão de Igualdade	Parceiros da Rede Social e comunidade em geral
						Nº de participantes		
Realizar anualmente formação para as organizações da cidade (instituições e empresas)	Formação para dirigentes e técnicos das organizações da Amadora sobre a temática da Igualdade de Género	Realização de 3 ações de formação	1	1	1	Nº de ações realizadas	DEDS/DIS Questão de Igualdade	Parceiros da Rede Social
						Nº de dirigentes		
Incluir a temática da Igualdade de oportunidades e de género nas atividades culturais do Município de forma transversal	Festival de Banda Desenhada					Nº de técnicos		
	Conversas na Rua		1	1	1	Nº de ações realizadas	DEDS/DIS DEDS/DIC	Parceiros da Rede Social Comunidade em geral
Incluir a temática da Igualdade de oportunidades e de género nas atividades desportivas do Município de forma transversal	Mostra de Teatro das Escolas					Nº de participantes		
	Atividade de Corta-Mato nas Escolas							
	Programa Férias na Cidade		1	1	1	Nº de ações realizadas	DEDS/DIS	Parceiros da Rede Social
	Gala do Desporto					Nº de participantes	DEDS/GDJ	Comunidade em geral
	Semana Europeia da Mobilidade							
	Corrida de S. Silvestre							

ANEXO 1



QUADRO 1:

Eleitos para a Câmara Municipal, segundo o cargo e sexo, nos mandatos de 2013-2017, de 2017-2021 e de 2021-2024

CARGO	2013-2017		2017-2021		2021-2024	
	M	F	M	F	M	F
PRESIDÊNCIA	-	1	-	1	-	1
VEREADORES	6	4	6	4	6	4
TOTAL	6	5	6	5	6	5

QUADRO 2:

Eleitos para a Assembleia Municipal, segundo o sexo, nos mandatos de 2013-2017, de 2017-2021 e de 2021-2024

	2013-2017		2017-2021		2021-2024	
	M	F	M	F	M	F
MEMBROS ELEITOS (diretamente)	21	12	22	11	20	13
MEMBROS POR INERÊNCIA (Presidente de Junta)	3	3	4	2	5	1
TOTAL	24	15	26	13	25	14
	44		39		39	

QUADRO 3:

Contagem dos trabalhadores por categoria/carreira segundo a modalidade de vinculação e género. Ano 2021

	Dirigente		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Fiscal Municipal		Total	
Comissão de Serviço	H:	18	H:	3	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	21
	M:	21	M:	11	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	32
	T:	39	T:	14	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	53
CTFP por tempo indeterminado	H:	0	H:	56	H:	73	H:	350	H:	12	H:	21	H:	6	H:	518
	M:	0	M:	164	M:	275	M:	422	M:	2	M:	8	M:	3	M:	874
	T:	0	T:	220	T:	348	T:	772	T:	14	T:	29	T:	9	T:	1392
CTFP a termo resolutivo certo	H:	0	H:	0	H:	0	H:	7	H:	0	H:	0	H:	0	H:	7
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	58	M:	0	M:	0	M:	0	M:	58
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	65	T:	0	T:	0	T:	0	T:	65
CTFP a termo resolutivo incerto	H:	0	H:	0	H:	0	H:	25	H:	0	H:	0	H:	0	H:	25
	M:	0	M:	2	M:	0	M:	211	M:	0	M:	0	M:	0	M:	213
	T:	0	T:	2	T:	0	T:	236	T:	0	T:	0	T:	0	T:	238
Total	H:	18	H:	59	H:	73	H:	382	H:	12	H:	21	H:	6	H:	571
	M:	21	M:	177	M:	275	M:	691	M:	2	M:	8	M:	3	M:	1177
	T:	39	T:	236	T:	348	T:	1073	T:	14	T:	29	T:	9	T:	1748

QUADRO 3.1:

Contagem dos trabalhadores estrangeiros por categoria/carreira segundo a nacionalidade e o género

	Dirigente		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Fiscais		Total	
Portuguesa	H:	18	H:	58	H:	73	H:	365	H:	12	H:	19	H:	6	H:	551
	M:	21	M:	175	M:	274	M:	675	M:	2	M:	8	M:	3	M:	1158
	T:	39	T:	233	T:	347	T:	1040	T:	14	T:	27	T:	9	T:	1709
União Europeia	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2	T:	0	T:	1	T:	0	T:	3
CPLP	H:	0	H:	1	H:	0	H:	17	H:	0	H:	1	H:	0	H:	19
	M:	0	M:	2	M:	1	M:	14	M:	0	M:	0	M:	0	M:	17
	T:	0	T:	3	T:	1	T:	31	T:	0	T:	1	T:	0	T:	36
Total	H:	18	H:	59	H:	73	H:	382	H:	12	H:	21	H:	6	H:	571
	M:	21	M:	177	M:	275	M:	691	M:	2	M:	8	M:	3	M:	1177
	T:	39	T:	236	T:	348	T:	1073	T:	14	T:	29	T:	9	T:	1748

QUADRO 4:

Contagem dos trabalhadores por categoria/carreira segundo o escalão etário e género. Ano 2021

	Dirigente		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Fiscal Municipal		Total	
Menos de 20 anos	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
20 - 29	H:	0	H:	2	H:	3	H:	9	H:	0	H:	11	H:	0	H:	25
	M:	0	M:	11	M:	9	M:	29	M:	0	M:	2	M:	0	M:	51
	T:	0	T:	13	T:	12	T:	38	T:	0	T:	13	T:	0	T:	76
30-39	H:	1	H:	5	H:	7	H:	35	H:	1	H:	8	H:	1	H:	58
	M:	0	M:	35	M:	23	M:	79	M:	0	M:	1	M:	0	M:	138
	T:	1	T:	40	T:	30	T:	114	T:	1	T:	9	T:	1	T:	196
40-49	H:	9	H:	25	H:	22	H:	95	H:	5	H:	2	H:	0	H:	158
	M:	11	M:	66	M:	96	M:	125	M:	1	M:	4	M:	2	M:	305
	T:	20	T:	91	T:	118	T:	220	T:	6	T:	6	T:	2	T:	463
50-59	H:	4	H:	13	H:	23	H:	145	H:	5	H:	0	H:	5	H:	195
	M:	8	M:	41	M:	96	M:	295	M:	1	M:	1	M:	0	M:	442
	T:	12	T:	54	T:	119	T:	440	T:	6	T:	1	T:	5	T:	637
60+	H:	4	H:	14	H:	17	H:	98	H:	1	H:	0	H:	0	H:	134
	M:	2	M:	24	M:	51	M:	163	M:	0	M:	0	M:	1	M:	241
	T:	6	T:	38	T:	68	T:	261	T:	1	T:	0	T:	1	T:	375
Total	H:	18	H:	59	H:	73	H:	382	H:	12	H:	21	H:	6	H:	571
	M:	21	M:	177	M:	275	M:	691	M:	2	M:	8	M:	3	M:	1177
	T:	39	T:	236	T:	348	T:	1073	T:	14	T:	29	T:	9	T:	1748

QUADRO 5:

Contagem dos trabalhadores por categoria/carreira segundo o nível de antiguidade e género. Ano 2021

	Dirigente		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Fiscal Municipal		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:
Até 5 Anos	H:	0	H:	13	H:	16	H:	105	H:	0	H:	13	H:	0	H:	147
	M:	0	M:	47	M:	32	M:	309	M:	0	M:	3	M:	0	M:	391
	T:	0	T:	60	T:	48	T:	414	T:	0	T:	16	T:	0	T:	538
5 a 15	H:	3	H:	4	H:	6	H:	97	H:	2	H:	2	H:	0	H:	114
	M:	3	M:	24	M:	47	M:	130	M:	0	M:	1	M:	0	M:	205
	T:	6	T:	28	T:	53	T:	227	T:	2	T:	3	T:	0	T:	319
16-25	H:	7	H:	16	H:	19	H:	68	H:	4	H:	6	H:	0	H:	120
	M:	8	M:	53	M:	84	M:	127	M:	1	M:	3	M:	0	M:	276
	T:	15	T:	69	T:	103	T:	195	T:	5	T:	9	T:	0	T:	396
26-35	H:	7	H:	18	H:	16	H:	61	H:	6	H:	0	H:	4	H:	112
	M:	8	M:	33	M:	64	M:	94	M:	1	M:	1	M:	2	M:	203
	T:	15	T:	51	T:	80	T:	155	T:	7	T:	1	T:	6	T:	315
35 +	H:	1	H:	8	H:	16	H:	51	H:	0	H:	0	H:	2	H:	78
	M:	2	M:	20	M:	48	M:	31	M:	0	M:	0	M:	1	M:	102
	T:	3	T:	28	T:	64	T:	82	T:	0	T:	0	T:	3	T:	180
Total	H:	18	H:	59	H:	73	H:	382	H:	12	H:	21	H:	6	H:	571
	M:	21	M:	177	M:	275	M:	691	M:	2	M:	8	M:	3	M:	1177
	T:	39	T:	236	T:	348	T:	1073	T:	14	T:	29	T:	9	T:	1748

QUADRO 6:

Contagem dos trabalhadores por categoria/carreira segundo o nível de escolaridade e género. Ano 2021

	Dirigente		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Fiscal Municipal		Total	
	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	H:	M:	T:	
1º Ciclo	H:	0	H:	0	H:	0	H:	85	H:	0	H:	0	H:	0	H:	85
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	67	M:	0	M:	0	M:	0	M:	67
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	152	T:	0	T:	0	T:	0	T:	152
2º Ciclo	H:	0	H:	0	H:	0	H:	115	H:	0	H:	0	H:	0	H:	115
	M:	0	M:	0	M:	5	M:	135	M:	0	M:	0	M:	0	M:	140
	T:	0	T:	0	T:	5	T:	250	T:	0	T:	0	T:	0	T:	255
3º Ciclo	H:	0	H:	0	H:	8	H:	102	H:	0	H:	0	H:	1	H:	111
	M:	0	M:	0	M:	22	M:	228	M:	0	M:	0	M:	1	M:	251
	T:	0	T:	0	T:	30	T:	330	T:	0	T:	0	T:	2	T:	362
Ensino Secundário	H:	0	H:	0	H:	59	H:	74	H:	7	H:	21	H:	5	H:	166
	M:	0	M:	0	M:	213	M:	249	M:	1	M:	7	M:	2	M:	472
	T:	0	T:	0	T:	272	T:	323	T:	8	T:	28	T:	7	T:	638
Bacharelato	H:	0	H:	5	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	5
	M:	0	M:	4	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	5
	T:	0	T:	9	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	10
Licenciatura	H:	16	H:	50	H:	6	H:	6	H:	5	H:	0	H:	0	H:	83
	M:	20	M:	156	M:	32	M:	10	M:	1	M:	1	M:	0	M:	220
	T:	36	T:	206	T:	38	T:	16	T:	6	T:	1	T:	0	T:	303
Mestrado	H:	2	H:	4	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	6
	M:	1	M:	16	M:	3	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	21
	T:	3	T:	20	T:	3	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	27
Doutoramento	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Total	H:	18	H:	59	H:	73	H:	382	H:	12	H:	21	H:	6	H:	571
	M:	21	M:	177	M:	275	M:	691	M:	2	M:	8	M:	3	M:	1177
	T:	39	T:	236	T:	348	T:	1073	T:	14	T:	29	T:	9	T:	1748

Legenda:

1º Ciclo (1º, 2º, 3º e 4º ano)

2º Ciclo (5º e 6º ano)

3º Ciclo (7º, 8º e 9º ano)

Ensino Secundário (10º, 11º e 12º ano)

QUADRO 7:

Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por categoria/carreira segundo o escalão etário e gênero.

Ano 2021

	Dirigente		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Fiscal Municipal		Total	
Menos de 20 anos	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
20 - 29	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
30 - 39	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3	H:	0	H:	0	H:	0	H:	3
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3	M:	0	M:	0	M:	0	M:	3
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	6	T:	0	T:	0	T:	0	T:	6
40 - 49	H:	0	H:	0	H:	3	H:	2	H:	0	H:	1	H:	0	H:	6
	M:	0	M:	3	M:	3	M:	6	M:	0	M:	1	M:	0	M:	13
	T:	0	T:	3	T:	6	T:	8	T:	0	T:	2	T:	0	T:	19
50 - 59	H:	0	H:	1	H:	3	H:	3	H:	0	H:	0	H:	0	H:	7
	M:	0	M:	5	M:	13	M:	11	M:	0	M:	0	M:	0	M:	29
	T:	0	T:	6	T:	16	T:	14	T:	0	T:	0	T:	0	T:	36
60 +	H:	0	H:	1	H:	2	H:	8	H:	0	H:	0	H:	0	H:	11
	M:	0	M:	2	M:	5	M:	9	M:	0	M:	0	M:	0	M:	16
	T:	0	T:	3	T:	7	T:	17	T:	0	T:	0	T:	0	T:	27
Total	H:	0	H:	2	H:	9	H:	16	H:	0	H:	1	H:	0	H:	28
	M:	0	M:	10	M:	21	M:	30	M:	0	M:	1	M:	0	M:	62
	T:	0	T:	12	T:	30	T:	46	T:	0	T:	2	T:	0	T:	90

QUADRO 8:

Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por categoria/carreira segundo o motivo de ausência e gênero.

Ano 2021

	Dirigente		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Fiscal Municipal		Total	
Casamento	H:	0	H:	0	H:	10	H:	21	H:	0	H:	0	H:	0	H:	31
	M:	0	M:	16	M:	22	M:	33	M:	0	M:	0	M:	0	M:	71
	T:	0	T:	16	T:	32	T:	54	T:	0	T:	0	T:	0	T:	102
Proteção na parentalidade	H:	55	H:	52	H:	7	H:	8	H:	1	H:	0	H:	0	H:	123
	M:	0	M:	330	M:	184	M:	6	M:	0	M:	0	M:	0	M:	520
	T:	55	T:	382	T:	191	T:	14	T:	1	T:	0	T:	0	T:	643
Falecimento de familiar	H:	7	H:	26	H:	16	H:	129	H:	12	H:	7	H:	0	H:	197
	M:	21	M:	78	M:	115	M:	235	M:	1	M:	0	M:	2	M:	452
	T:	28	T:	104	T:	131	T:	364	T:	13	T:	7	T:	2	T:	649
Doença	H:	8	H:	336	H:	1474	H:	8766	H:	24	H:	291	H:	23	H:	10922
	M:	18	M:	2869	M:	6553	M:	15616	M:	0	M:	25	M:	48	M:	25129
	T:	26	T:	3205	T:	8027	T:	24382	T:	24	T:	316	T:	71	T:	36051
Por acidente em serviço ou doença profissional	H:	0	H:	127	H:	0	H:	2251	H:	0	H:	0	H:	0	H:	2378
	M:	0	M:	140	M:	547	M:	2138	M:	0	M:	210	M:	0	M:	3035
	T:	0	T:	267	T:	547	T:	4389	T:	0	T:	210	T:	0	T:	5413
Assistência a familiares	H:	8	H:	2	H:	70	H:	40	H:	0	H:	4	H:	6	H:	130
	M:	12	M:	69	M:	160	M:	100	M:	0	M:	0	M:	0	M:	341
	T:	20	T:	71	T:	230	T:	140	T:	0	T:	4	T:	6	T:	471
Trabalhador -estudante	H:	0	H:	1	H:	25	H:	1	H:	0	H:	80	H:	0	H:	107
	M:	0	M:	12	M:	86	M:	13	M:	0	M:	0	M:	0	M:	111
	T:	0	T:	13	T:	111	T:	14	T:	0	T:	80	T:	0	T:	218
Por conta do período de férias	H:	10	H:	45	H:	96	H:	412	H:	5	H:	0	H:	5	H:	573
	M:	8	M:	173	M:	314	M:	425	M:	1	M:	1	M:	8	M:	930
	T:	18	T:	218	T:	410	T:	837	T:	6	T:	1	T:	13	T:	1503
Com perda de vencimento	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Cumprimento de pena disciplinar	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Greve	H:	0	H:	6	H:	19	H:	318	H:	1	H:	2	H:	0	H:	346
	M:	0	M:	26	M:	124	M:	614	M:	0	M:	2	M:	3	M:	769
	T:	0	T:	32	T:	143	T:	932	T:	1	T:	4	T:	3	T:	1115
Injustificadas	H:	0	H:	0	H:	1	H:	438	H:	0	H:	0	H:	0	H:	439
	M:	0	M:	0	M:	30	M:	88	M:	0	M:	0	M:	0	M:	118
	T:	0	T:	0	T:	31	T:	526	T:	0	T:	0	T:	0	T:	557
Outros	H:	1	H:	134	H:	136	H:	2003	H:	16	H:	10	H:	40	H:	2340
	M:	0	M:	325	M:	562	M:	565	M:	14	M:	1	M:	36	M:	1503
	T:	1	T:	459	T:	698	T:	2568	T:	30	T:	11	T:	76	T:	3843
Total	H:	89	H:	729	H:	1854	H:	14387	H:	59	H:	394	H:	74	H:	17586
	M:	59	M:	4038	M:	8697	M:	19833	M:	16	M:	239	M:	97	M:	32979
	T:	148	T:	4767	T:	10551	T:	34220	T:	75	T:	633	T:	171	T:	50565

QUADRO 9:
Contagem dos trabalhadores em regime de jornada contínua.
Ano 2021

	Dirigente		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Fiscal Municipal		Total	
Filhos até 12 Anos, independentemente da idade, portadores de deficiência ou doença crónica	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	5	M:	3	M:	1	M:	0	M:	1	M:	0	M:	10
	T:	0	T:	5	T:	3	T:	1	T:	0	T:	1	T:	0	T:	10
Assistência a familiares	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	0	T:	2	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	3
No interesse do trabalhador desde que devidamente fundamentado	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Total	H:	0	H:	0	H:	1	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	1
	M:	0	M:	5	M:	5	M:	2	M:	0	M:	1	M:	0	M:	13
	T:	0	T:	5	T:	6	T:	2	T:	0	T:	1	T:	0	T:	14

QUADRO 10:

Contagem dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição.

Ano 2021

	Dirigente		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Fiscal Municipal		Total	
Licença Especial para assistência a filho - Proteção na Parentalidade	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	2
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	2
Licença por tempo determinado ^{*(a)}	H:	0	H:	1	H:	1	H:	4	H:	0	H:	0	H:	0	H:	6
	M:	0	M:	1	M:	1	M:	5	M:	0	M:	0	M:	0	M:	7
	T:	0	T:	2	T:	2	T:	9	T:	0	T:	0	T:	0	T:	13
Licença Sem Vencimento por tempo indeterminado ^{*(b)}	H:	0	H:	0	H:	4	H:	11	H:	0	H:	0	H:	0	H:	15
	M:	0	M:	4	M:	9	M:	11	M:	0	M:	0	M:	0	M:	24
	T:	0	T:	4	T:	13	T:	22	T:	0	T:	0	T:	0	T:	39
Licença Sem Vencimento acompanhamento ao cônjuge colocado no estrangeiro	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Licença Sem Vencimento para frequência de curso de formação	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	1	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	1
	T:	0	T:	0	T:	1	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	1
Licença Sem Vencimento circunstâncias de interesse público	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0	H:	0
	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0	M:	0
	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0	T:	0
Total	H:	0	H:	1	H:	5	H:	15	H:	0	H:	0	H:	0	H:	21
	M:	0	M:	6	M:	12	M:	17	M:	0	M:	0	M:	0	M:	35
	T:	0	T:	7	T:	17	T:	32	T:	0	T:	0	T:	0	T:	56

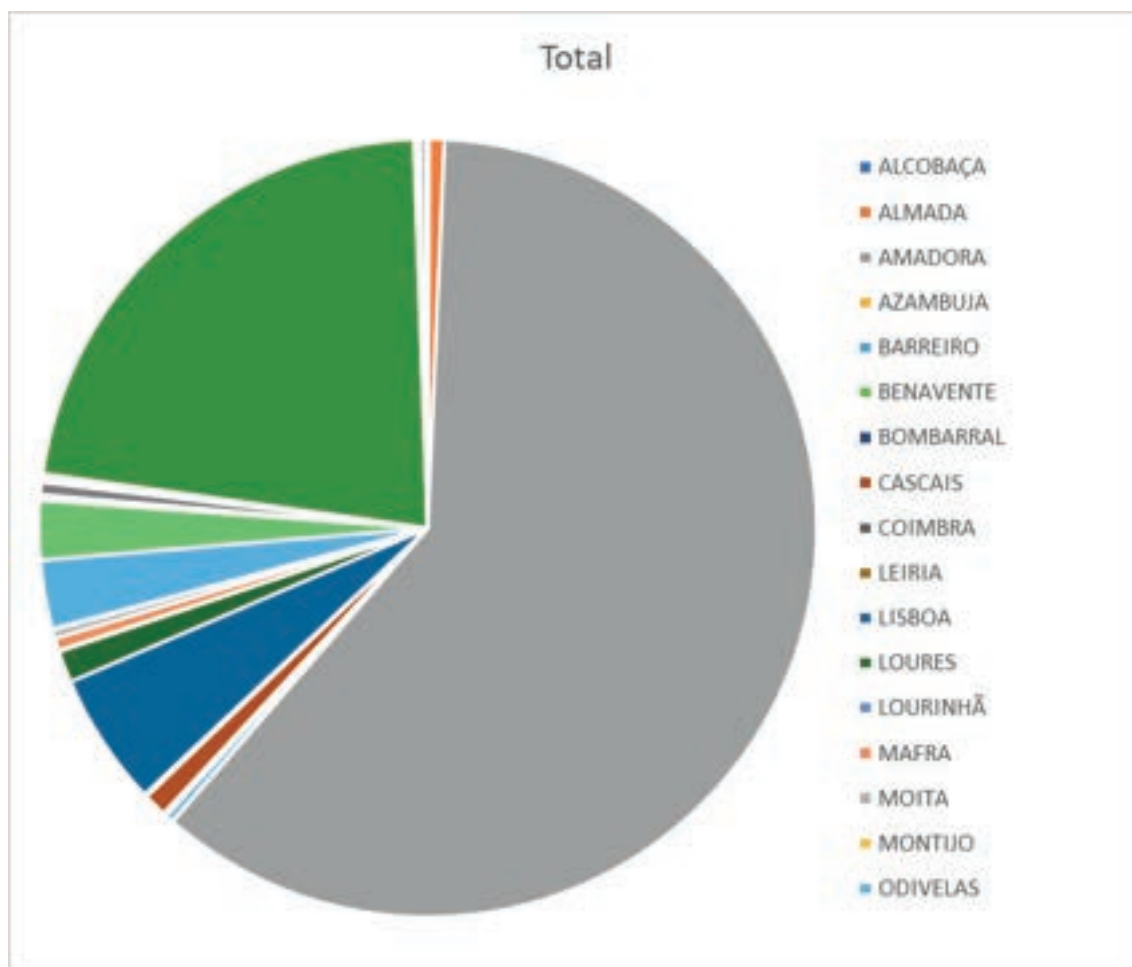
Legenda:

* Em regra, os pedidos de licença sem vencimento não são fundamentados, não apresentando um motivo.

(a) Por período até um ano;

(b) Por período superior a um ano ou por tempo definido como indeterminado.

GRÁFICO 1
Contagem dos trabalhadores por município.
Ano 2021





AMADORA
Câmara Municipal