

PLANO MUNICIPAL PARA A **IGUALDADE** E **NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Município de Lagos



FICHA TÉCNICA

Título

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Entidade promotora

Câmara Municipal de Lagos | www.cm-lagos.pt

Entidade consultora

ValeConsultores | www.valeconsultores.pt

Data

Janeiro 2026

Lagos
de descobertas

VALECONSULTORES
CONSULTORIA SOCIAL

Índice

12		Introdução
13		Objetivos
14		Metodologia para a construção do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
18		Enquadramento Legislativo
18		Sexo e Género
19		Igualdade de Género vs Desigualdade de Género
20		Orientação sexual, identidade e expressão de género, caraterísticas sexuais
21		Multidimensionalidade da Igualdade
24		Diagnóstico externo
24		Inserção territorial
25		Caraterização geográfica
27		População
34		Agregados familiares
38		Movimentos migratórios da população
42		Síntese sociodemográfica
43		Dinâmicas socioeconómicas
43		Caraterização do tecido empresarial
47		População ativa e emprego/desemprego
53		Remunerações, disparidade salarial e subsídio de desemprego
58		Síntese das dinâmicas socioeconómicas
59		Educação
59		Caraterização da rede escolar
60		População residente por nível de ensino
61		Caraterização dos/as estudantes

- 64** | Estudantes estrangeiros
- 66** | Caraterização dos docentes e pessoal não docente
- 68** | Síntese da Educação
- 69** | Desporto
- 74** | Síntese do Desporto
- 74** | Proteção social
- 74** | Infância e Juventude
- 76** | Idosos
- 78** | Deficiência e/ou incapacidade
- 81** | Famílias e Comunidade
- 85** | Síntese da Proteção Social
- 85** | Saúde
- 85** | Caraterização da Rede de Saúde de Lagos
- 87** | Morbilidade
- 88** | Natalidade, mortalidade e crescimento natural
- 97** | Síntese da Saúde
- 98** | Criminalidade
- 101** | Violência doméstica
- 104** | Evolução dos processos da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ)
- 106** | Síntese da Criminalidade
- 107** | Síntese global do Diagnóstico Externo
- 109** | Análise SWOT
- 111** | Igualdade e Não Discriminação - Auscultação Externa
- 148** | **Diagnóstico Municipal Interno**
- 148** | Caraterização do município na sua relação com a CIG
- 149** | Caraterização dos recursos humanos da autarquia

155 | Igualdade e Não Discriminação - Auscultação Interna

167 | **Plano de Ação 2026-2029**

176 | Monitorização e Avaliação do Plano de Ação PMIND Lagos 2026-2029

178 | Referências Bibliográficas

Índice de Figuras

24 | Figura 1 - Mapa administrativo do concelho de Lagos

30 | Figura 2 - Pirâmide etária de Lagos (2023)

102 | Figura 3 - Crimes de violência doméstica, por tipo (2011-2024)

177 | Figura 4 - Intervenientes da monitorização

Índice de Gráficos

25 | Gráfico 1 - Evolução da população residente em Lagos (2011-2023)

26 | Gráfico 2 - Evolução da densidade populacional em Lagos (2011-2023)

27 | Gráfico 3 - Evolução da população residente do concelho de Lagos, por sexo (2011-2023)

32 | Gráfico 4 - Evolução do índice de envelhecimento: comparação nacional e regional (2011-2023)

33 | Gráfico 5 - Evolução do índice de longevidade em Lagos (2011-2023)

34 | Gráfico 6 - Evolução do índice de longevidade: comparação nacional e regional (2011-2023)

36 | Gráfico 7 - Evolução da dimensão média das famílias: comparação nacional e regional (2011-2021)

37 | Gráfico 8 - Evolução do número de casamentos em Lagos (2011-2023)

38 | Gráfico 9 - Evolução do número de divórcios em Lagos (2011-2023)

- 39 |** Gráfico 10 - Evolução do saldo migratório: comparação nacional e regional (2011-2023)
- 40 |** Gráfico 11 - Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente em Lagos (2014-2021)
- 44 |** Gráfico 12 - Evolução do número de empresas em Lagos (2011-2023)
- 45 |** Gráfico 13 - Evolução do volume de negócios das empresas (€) em Lagos (2011-2023)
- 48 |** Gráfico 14 - População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade em Lagos (2021)
- 48 |** Gráfico 15 - Índice de renovação da população em idade ativa em Lagos (2011-2023)
- 50 |** Gráfico 16 - Empregadores/as nas empresas em Lagos, por sexo (2011-2019)
- 51 |** Gráfico 17 - Trabalhadores/as por conta de outrem
- 54 |** Gráfico 18 - Evolução do ganho médio mensal (€), em Lagos, por sexo (2013-2022)
- 54 |** Gráfico 19 - Ganho médio mensal (€) em Lagos, por sexo e setor económico
- 55 |** Gráfico 20 - Evolução do número de desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional, em Lagos (2011-2023)
- 57 |** Gráfico 21 - Valor médio anual do subsídio de desemprego, por sexo, em Lagos (2014-2022)
- 61 |** Gráfico 22 - Evolução do poder de compra per capita: comparação nacional e regional (2011-2021)
- 64 |** Gráfico 23 - População residente por nível de ensino e sexo (%), em Lagos (2021)
- 65 |** Gráfico 24 - Evolução do nº de alunos/as matriculados/as, por ciclo de estudos, em Lagos (2013-2023)
- 65 |** Gráfico 25 - Evolução no nº de estudantes estrangeiros, em Lagos (2017-2023)
- 67 |** Gráfico 26 - Distribuição dos estudantes estrangeiros, por nível de escolaridade/ciclo de ensino, 2022/2023

77 | Gráfico 27 - Evolução dos/as docentes, por ciclo de estudos, em Lagos (2013-2023)

78 | Gráfico 28 - População residente com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo em Lagos (2021)

83 | Gráfico 29 - Subsídio por Assistência de terceira pessoa: comparação nacional e regional (2014-2023)

84 | Gráfico 30 - Pensionistas da segurança social por tipo de pensão, em Lagos (2014-2023)

89 | Gráfico 31 - Evolução do número de nados-vivos, por sexo, em Lagos (2011-2023)

90 | Gráfico 32 - Evolução do número de nados-vivos, óbitos e saldo natural, em Lagos (2011-2023)

91 | Gráfico 33 - Evolução da taxa de natalidade (%): comparação nacional e regional (2011-2023)

92 | Gráfico 34 - Taxa de fecundidade (%): comparação nacional e regional (2011-2023)

94 | Gráfico 35 - Nível de escolaridade dos progenitores em Lagos (2023)

95 | Gráfico 36 - Evolução do número de beneficiários/as de licença parental inicial, em Lagos (2014-2022)

95 | Gráfico 37 - Evolução da taxa de mortalidade (%): comparação nacional e regional (2011-2023)

96 | Gráfico 38 - Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (%): comparação nacional e regional (2007-2022)

97 | Gráfico 39 - Evolução da taxa de crescimento natural (%): comparação nacional e regional (2011-2023)

98 | Gráfico 40 - Evolução total do nº de crimes, em Lagos, 2011-2014

100 | Gráfico 41 - Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física: comparação nacional e regional (2011-2024)

104 | Gráfico 42 - Número de processos da CPCJ de Lagos (2020-2024)

Índice de Tabelas

- 16 |** Tabela 1 - Evolução da população residente: comparação nacional e regional (2011-2023)
- 17 |** Tabela 2 - Evolução da densidade populacional: comparação nacional e regional (2011-2023)
- 19 |** Tabela 3 - Evolução da população residente, por sexo: comparação nacional e regional (2011-2023)
- 25 |** Tabela 4 - População residente, por sexo, por freguesia (2021)
- 26 |** Tabela 5 - Evolução da relação de masculinidade: comparação nacional e regional (2011-2023)
- 28 |** Tabela 6 - População residente, por sexo e grupo etário, em Lagos (2023)
- 29 |** Tabela 7 - Índices de dependência: total, idosos/as e jovens, comparação nacional e regional (2011-2023)
- 29 |** Tabela 8 - Índice de envelhecimento, por sexo, por freguesia (2021)
- 31 |** Tabela 9 - Agregados domésticos privados por dimensão (%): comparação nacional e regional (2011-2021)
- 31 |** Tabela 10 - Famílias clássicas unipessoais, total e com 65 e mais anos (%): comparação nacional e regional (2011-2021)
- 33 |** Tabela 11 - População residente de nacionalidade estrangeira (%), por sexo, por freguesia (2021)
- 35 |** Tabela 12 - População estrangeira com estatuto legal de residente, por sexo: comparação nacional e regional (2011-2023)
- 36 |** Tabela 13 - População estrangeira com estatuto legal de residente, por nacionalidade: comparação nacional e regional (2023)
- 41 |** Tabela 14 - Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios: comparação nacional e regional (2023)
- 41 |** Tabela 15 - Dimensão das empresas: comparação nacional e regional (2023)
- 42 |** Tabela 16 - Empresas, pessoal e volume de negócios, por atividade económica, em Lagos (2023)

- 44 |** Tabela 17 - População residente ativa e inativa: comparação nacional e regional (2021)
- 45 |** Tabela 18 - População residente empregada e desempregada: comparação nacional e regional (2021)
- 46 |** Tabela 19 - Índice de renovação da população em idade ativa: comparação nacional e regional (2021)
- 47 |** Tabela 20 - Trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato e sexo: comparação nacional e regional (2019)
- 47 |** Tabela 21 - Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e sexo: comparação nacional e regional (2011-2019)
- 49 |** Tabela 22 - População empregada por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo: comparação nacional e regional (2011-2021)
- 52 |** Tabela 23 - Beneficiários/as de subsídio de desemprego no total da população residente, entre os 15 e 64 anos, por sexo, em Lagos (2023)
- 52 |** Tabela 24 - Taxa de analfabetismo, segundo o sexo (%): comparação nacional e regional (2021)
- 53 |** Tabela 25 - Taxa de escolarização, por ciclo de estudos e sexo (%): comparação nacional e regional (2022/2023)
- 56 |** Tabela 26 - Taxa de retenção e desistência, por ciclo de estudos e sexo (%): comparação nacional e regional (2022/2023)
- 61 |** Tabela 27 - Principais nacionalidades dos estudantes estrangeiros, 2022/2023
- 62 |** Tabela 28 - Evolução do pessoal não docente em Lagos, por sexo e grupo etário, 2013-2023
- 63 |** Tabela 29 - Infraestruturas desportivas de Lagos
- 66 |** Tabela 30 - Praticantes de desporto no concelho de Lagos, por sexo e modalidade (2024/2025)
- 68 |** Tabela 31 - Ocupação de respostas sociais direcionadas à infância e juventude
- 69 |** Tabela 32 - Abono de família para crianças e jovens (Nº): comparação nacional e regional (2014-2022)

- 71 |** Tabela 33 - Taxa de ocupação de respostas sociais direcionadas à população idosa
- 74 |** Tabela 34 - População residente com 15 ou mais anos e, pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho, em Lagos (2021)
- 76 |** Tabela 35 - Taxa de ocupação de respostas sociais direcionadas à população com deficiência
- 77 |** Tabela 36 - Pensionistas: total e velhice, em Lagos (2023)
- 78 |** Tabela 37 - Valor médio anual das pensões: total e de velhice, em Lagos (2023)
- 79 |** Tabela 38 - Beneficiários/as de rendimento social de inserção, por sexo, em Lagos (2014-2023)
- 80 |** Tabela 39 - Beneficiários/as de subsídio de doença, por sexo, em Lagos (2014-2023)
- 80 |** Tabela 40 - Valor médio anual das pensões da Segurança Social, por tipo de pensão: comparação nacional e regional (2014-2023)
- 81 |** Tabela 41 - Nados-vivos em Lagos, por grupo etário dos progenitores, 2011-2023
- 82 |** Tabela 42 - Crimes por tipologia, em Lagos, 2011-2024 (%)
- 84 |** Tabela 43 - Proporção dos crimes de violência doméstica na criminalidade geral em Lagos (%)
- 87 |** Tabela 44 - Crimes de violência a cônjuge/análogo, no total de crimes de violência doméstica (%)
- 93 |** Tabela 45 - Escalão etário e sexo das crianças e jovens sinalizados/as (2020-2024)
- 99 |** Tabela 46 - Crimes por tipologia, em Lagos, 2011-2024 (%)
- 102 |** Tabela 47 - Proporção dos crimes de violência doméstica na criminalidade geral em Lagos (%)
- 103 |** Tabela 48 - Crimes de violência a cônjuge/análogo, no total de crimes de violência doméstica (%)
- 105 |** Tabela 49 - Escalão etário e sexo das crianças e jovens sinalizados/as (2020-2024)

Lista de Abreviaturas

- APA** - Associação Americana de Psiquiatria
- BI-CSP** - Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários
- CACI** - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão
- CASLAS** - Centro de Assistência Social Lucinda Anino dos Santos
- CIG** - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- CPCJ** - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
- CSP** - Cuidados de Saúde Primários
- DGEEC** - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência
- DGPJ** - Direção-Geral da Polícia Judiciária
- DSM** - Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais
- EIVL** - Equipa para a Igualdade na Vida Local
- ENIND** - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação
- ERPI** - Estrutura Residencial para Idosos
- GAVA** - Gabinete de Apoio à Vítima
- GNR** - Guarda Nacional Republicana
- INE** - Instituto Nacional de Estatística
- ONU** - Organização das Nações Unidas
- PME** - Pequenas e Médias Empresas
- PMIND** - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
- PSP** - Polícia de Segurança Pública
- RSI** - Rendimento Social de Inserção
- SCML** - Santa Casa da Misericórdia de Lagos
- SNS** - Serviço Nacional de Saúde
- UCC** - Unidade de Cuidados na Comunidade
- UCSP** - Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados
- ULS** - Unidades Locais de Saúde
- URAP** - Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados
- USF** - Unidade de Saúde Familiar

Introdução

A Igualdade e Não Discriminação são princípios estruturantes da vida em sociedade, consagrados no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa e constituem fundamentos essenciais de uma democracia plena. A sua promoção é uma responsabilidade transversal, partilhada por todos os setores da sociedade – Estado, autarquias, setor empresarial, organizações da sociedade civil e cidadania em geral – com vista à construção de uma sociedade justa, equitativa e inclusiva.

As autarquias locais, pela sua proximidade e conhecimento aprofundado das realidades comunitárias, assumem um papel determinante na concretização das políticas públicas de igualdade, funcionando como catalisadores de mudanças estruturais e promotores de boas práticas com impacto direto na vida das pessoas. Cientes desta responsabilidade, e em alinhamento com os compromissos nacionais e europeus assumidos neste domínio, importa reforçar a atuação local através de instrumentos estratégicos que materializem os princípios da Igualdade e Não Discriminação em políticas concretas e eficazes.

Neste enquadramento, e em consonância com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” (ENIND), promove-se a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Lagos. Este instrumento visa integrar, de forma transversal, os objetivos da ENIND nas políticas locais, respeitando a autonomia municipal e valorizando as especificidades territoriais. Tal como previsto na referida Estratégia, este plano constitui uma ferramenta de *mainstreaming* local, contribuindo para a estruturação e territorialização das políticas de Igualdade e Não Discriminação em todas as suas dimensões – social, económica, política, cívica e cultural.

O Município de Lagos, reconhecendo a importância estratégica da promoção da igualdade e da luta contra todas as formas de discriminação, desenvolveu um diagnóstico local com base numa abordagem participativa e orientada para a realidade concreta do território. Esta análise permitiu identificar vulnerabilidades e fragilidades, mas também mapear os recursos e potencialidades existentes, criando as bases para a construção de um plano orientado para a mudança social sustentada.

Este compromisso reafirma a vontade política e institucional de promover uma intervenção proativa, baseada no conhecimento, na escuta ativa da comunidade e na

cooperação interinstitucional, consolidando uma trajetória de investimento contínuo na promoção da igualdade de oportunidades e na valorização da diversidade.

Objetivos

O objetivo geral do PMIND de Lagos assenta na promoção da igualdade e prevenção de todas as formas de discriminação no concelho, através de uma abordagem integrada, transversal e participativa, que assegure a inclusão, a coesão social e o respeito pelos direitos humanos. Para tal, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Prevenir e combater todas as formas de discriminação, nomeadamente com base no sexo, orientação sexual, identidade de género, origem étnico-racial, deficiência, idade, religião ou outras formas de exclusão social;
- Reforçar a igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida social, económica, política e cultural, promovendo uma participação equilibrada e o acesso equitativo a oportunidades e recursos;
- Desenvolver mecanismos de prevenção e resposta à violência de género e violência doméstica, em articulação com as entidades competentes e com os recursos locais disponíveis;
- Valorizar a diversidade e promover a inclusão de pessoas em situação de maior vulnerabilidade, através do reforço de respostas sociais e comunitárias adequadas às suas necessidades;
- Sensibilizar e capacitar os agentes locais e a comunidade em geral para a promoção de igualdade e para a desconstrução de estereótipos e preconceitos;
- Aprofundar o conhecimento sobre as desigualdades existentes no território, através da recolha e análise sistemática de dados desagregados;
- Fomentar a participação cidadã e o envolvimento ativo da comunidade local na construção de soluções inclusivas e na monitorização das políticas de igualdade;
- Garantir o acompanhamento, monitorização e avaliação contínua da implementação do PMIND, assegurando a sua adequação às dinâmicas sociais do concelho e o cumprimento dos objetivos definidos.

Metodologia para a construção do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

A promoção da igualdade e a prevenção de todas as formas de discriminação são pilares fundamentais da intervenção social do Município de Lagos e da sua Rede Social. A par da igualdade entre mulheres e homens, a prevenção e combate à violência doméstica e todas as formas de discriminação têm sido uma prioridade estratégica para o desenvolvimento social e comunitário do concelho.

Os sucessivos Diagnósticos Sociais elaborados pela Rede Social de Lagos identificaram esta área como essencial para a promoção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva. Reconhecendo a responsabilidade acrescida das autarquias na esfera social, cultural, educativa e económica, o Município de Lagos assumiu um compromisso pioneiro ao assinar, a 12 de janeiro de 2011, um Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), tornando-se o primeiro município do Algarve a aderir a esta iniciativa. A 5 de abril de 2019, reforçou este compromisso ao integrar a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, através da assinatura do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica. Como resultado desta adesão, foi criado, em junho do mesmo ano, o Gabinete de Apoio à Vítima de Lagos, dinamizado pela TAIPA - Organização Cooperativa para o Desenvolvimento Integrado.

Em 2020, como etapa subsequente deste percurso de compromisso e intervenção, foi elaborado o primeiro Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Lagos (PMIND/Lagos). Concluído o período de vigência desse primeiro plano, e face à continuidade e relevância das ações desenvolvidas, apresenta-se agora um segundo PMIND, consolidando e aprofundando o trabalho realizado, com o objetivo de garantir uma intervenção ainda mais estruturada e eficaz.

O PMIND do Município de Lagos constitui-se como um documento estratégico e operacional, ancorado num processo participativo e num esforço conjunto de cooperação entre diversas entidades parceiras. A sua implementação requer o envolvimento e compromisso ativo de todos/as os/as agentes locais, numa abordagem coletiva e integrada, essencial para o sucesso das ações propostas.

Este plano assenta em duas premissas fundamentais:

- Ser um instrumento de *mainstreaming* da Igualdade e da Não Discriminação, garantindo a integração transversal destas temáticas em todas as políticas locais, promovendo a coesão social e a redução das desigualdades em todas as áreas de atuação do Município e da Rede Social de Lagos.

- Ser um documento operativo, identificando prioridades de intervenção concretas e traduzindo-as em medidas, programas e ações articuladas entre os diferentes parceiros. O objetivo é criar condições para que a igualdade se torne uma realidade efetiva, tanto na esfera pública como na esfera privada, promovendo a erradicação da violência e da discriminação em todas as suas formas, bem como a plena inclusão de todos os cidadãos e cidadãs.

No desenvolvimento deste Diagnóstico e Plano, foi adotada uma metodologia participativa e baseada em evidências. Procedeu-se à recolha e análise de dados estatísticos provenientes de diversas plataformas (INE, PORDATA, DGEEC, DGPJ), bem como à realização de inquéritos dirigidos a instituições locais, agrupamentos de escolas, comunidade em geral, executivo municipal e colaboradores/as do Município. A análise documental e bibliográfica complementou este processo, resultando num diagnóstico social abrangente que caracteriza o concelho e as suas dinâmicas, considerando tanto fatores internos como externos.

O PMIND de Lagos estrutura as suas prioridades em duas dimensões distintas:

- Dimensão externa: intervenção direta nas diferentes áreas de atuação municipal, incluindo população e família, dinâmicas socioeconómicas, educação, desporto, proteção social, saúde e segurança;

- Dimensão interna: caracterização dos recursos humanos da autarquia e levantamento de perceções sobre igualdade e não discriminação entre os/as colaboradores/as municipais. Adicionalmente, será realizada uma análise detalhada das entidades sociais e agrupamentos de escolas, de modo a compreender as suas especificidades e iniciativas desenvolvidas nesta área. Também será promovida uma auscultação da comunidade em geral, permitindo leitura mais abrangente das perceções sociais sobre estas temáticas.

Deste modo, o PMIND de Lagos assume-se como um instrumento fundamental para a promoção da Igualdade e da Não Discriminação, contribuindo para um concelho mais justo, coeso e inclusivo, onde todos e todas tenham as mesmas oportunidades de participação e desenvolvimento.

Enquadramento Legislativo

A promoção da Igualdade e da Não Discriminação está sustentada por um sólido enquadramento jurídico que abrange os níveis nacional, comunitário e internacional. Este quadro legislativo define os princípios, direitos e obrigações fundamentais que orientam a ação pública na defesa da dignidade humana, na prevenção da discriminação e na construção de sociedades mais justas, inclusivas e coesas.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Lagos inscreve-se neste contexto, alinhando-se com os compromissos assumidos por Portugal e com as orientações emanadas da União Europeia e das Nações Unidas. O reconhecimento legal da igualdade de género, dos direitos das pessoas em situação de vulnerabilidade e da diversidade como valor essencial fundamenta a intervenção das autarquias enquanto agentes de proximidade e transformação social.

Este enquadramento legislativo constitui, assim, a base normativa e estratégica para a concretização local de políticas públicas que promovam a igualdade de oportunidades, o combate às discriminações múltiplas e o respeito pelos direitos humanos.

Tabela 1 - Enquadramento legislativo- síntese

Âmbito	Instrumentos Jurídicos e Estratégicos	Contributo para a Igualdade e Não Discriminação
Nacional	- Constituição da República Portuguesa (Art.º 13.º) - ENIND 2018-2030 - Leis da Igualdade e Cidadania - Planos Nacionais (PAIMH, PAVMVD, PAOIEC) - Carta Portuguesa para a Diversidade - Protocolos com a CIG	- Estabelece a base legal da igualdade de género e proíbe discriminações; - Territorializa as políticas públicas; - Promove a participação dos municípios na implementação da ENIND.
Comunitário	- Tratado da União Europeia (TUE) - Carta dos Direitos Fundamentais da UE (Art.º 21.º) - Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Estratégia da Comissão Europeia para a Igualdade de Género (2020-2025)	- Garante o direito à não discriminação em todos os Estados-Membros; - Promove igualdade salarial, eliminação da violência de género, participação equilibrada e direitos sociais.
Internacional	- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) - Convenção CEDAW (1979) - Plataforma de Ação de Pequim (1995) - ODS 5 da Agenda 2030 - CDPD (ONU) - Convenções da OIT - Princípios de Yogyakarta	- Reconhece a igualdade como direito humano universal; - Obriga os Estados a eliminar todas as formas de discriminação; - Enquadra políticas inclusivas com base nos direitos humanos.

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com incidência no PMIND de Lagos

O PMIND de Lagos contribui diretamente para vários Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, especialmente os que promovem direitos humanos, igualdade de género, inclusão social e redução das desigualdades.

Tabela 2 - ODS com incidência no PMIND de Lagos

	ODS	Contributo
	ODS 1 - Erradicar a Pobreza	Promove o acesso equitativo a serviços sociais e apoios a grupos vulneráveis, combatendo a exclusão social.
	ODS 3 - Saúde de Qualidade	Apoia a promoção da saúde física e mental, o acesso a cuidados e a prevenção da violência e discriminação.
	ODS 4 - Educação de Qualidade	Incentiva práticas educativas inclusivas, educação para a cidadania e combate ao abandono escolar.
	ODS 5 - Igualdade de Género	Combate as desigualdades entre mulheres e homens e a violência baseada no género.
	ODS 8 - Trabalho Digno e Crescimento Económico	Apoia a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e o combate à discriminação laboral.
	ODS 10 - Reduzir as Desigualdades	Intervém junto de pessoas migrantes, LGBTI+, com deficiência, idosas e outros grupos vulneráveis.
	ODS 11 - Cidades e Comunidades Sustentáveis	Contribui para comunidades mais inclusivas, seguras e participativas.
	ODS 16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes	Reforça a participação cidadã, o acesso à justiça e a criação de instituições locais mais igualitárias.
	ODS 17 - Parcerias para a Implementação dos Objetivos	Mobiliza e articula redes locais (município, IPSS, escolas, saúde, forças de segurança, etc.).

Fonte: Elaboração própria, 2025

Enquadramento sobre Igualdade de Género e Não Discriminação

Sexo e Género

A diferença entre sexo e género constitui um ponto de partida fundamental para a construção de documentos estratégicos que fundamentem políticas públicas eficazes no combate às desigualdades. No contexto do PMIND de Lagos, esta distinção permite compreender que as desigualdades entre homens e mulheres, bem como entre pessoas com identidades de género diversas, não decorrem unicamente de fatores biológicos, mas resultam sobretudo de construções sociais e culturais que moldam o modo como as pessoas vivem, são percecionadas e tratadas na sociedade.

Enquanto o sexo se refere geralmente às características biológicas com que uma pessoa nasce, como os órgãos reprodutivos ou os cromossomas, o género diz respeito a um conjunto de papéis, normas e expectativas socialmente atribuídos aos corpos lidos como masculinos ou femininos. O género não é apenas uma categoria individual de identidade, mas também um sistema de organização social que estrutura o acesso a recursos, poder, reconhecimento e proteção. As desigualdades de género expressam-se, por isso, em múltiplas dimensões – desde a participação no mercado de trabalho, ao acesso a cuidados, à representação política ou às experiências de violência – e exigem intervenções que tenham em conta não só a desigualdade entre homens e mulheres, mas também a diversidade das vivências e identidade de género.

Este enquadramento é particularmente relevante para a construção de políticas locais inclusivas, que reconheçam e respeitem as pessoas trans e não binárias, e que promovam a igualdade de género numa perspetiva interseccional, isto é, sensível às múltiplas formas de discriminação que podem acumular-se em função do género, da origem étnico-racial, da idade, da deficiência, da orientação sexual ou da situação socioeconómica.

Ao integrar esta perspetiva teórica na análise de dados e na definição de prioridades de intervenção, o Município de Lagos contribui para uma abordagem mais justa e eficaz das políticas de igualdade, capaz de responder à complexidade real das vivências da população local e de promover uma transformação cultural duradoura em direção à não discriminação.

Tabela 3 - Síntese Sexo e Género

Conceito	Sexo	Género
Base	Biológica	Sociocultural
Determinação	Nascimento	Construção ao longo da vida
Exemplos	Masculino, Feminino, Intersexo	Homem, Mulher, Não-binário, Trans, etc.
Pode mudar?	Raramente (exceto cirurgias/intervenções)	Sim, é fluido

Igualdade de Género vs Desigualdade de Género

A reflexão sobre género enquanto construção social remete-nos não apenas para as diferenças entre mulheres e homens, mas sobretudo para as desigualdades que estruturam o quotidiano e moldam o acesso aos recursos, ao poder e aos direitos. As relações sociais de género são, como aponta Torres (2018b), de natureza estrutural, na medida em que atravessam todas as dimensões da vida – do espaço privado ao público, da reprodução à produção – com um impacto assimétrico que privilegia os valores tradicionalmente associados ao masculino (racionalidade, autoridade, produção) em detrimento dos associados ao feminino (emoção, cuidado, reprodução).

Este modelo binário e hierarquizado perpetua uma distribuição desigual dos recursos sociais valorizados – económicos, educacionais, culturais, simbólicos – tal como sublinhado por Almeida (2013). A desigualdade de género manifesta-se em diversas esferas: desde as mais facilmente identificáveis, como a disparidade salarial ou o acesso desigual a cargos de decisão, até às mais ocultas, como a falta de reconhecimento do trabalho de cuidado ou a desvalorização do conhecimento produzido por mulheres.

A nível internacional, autores como Connell (1987) destacam que estas desigualdades têm consequências tanto materiais como simbólicas para as mulheres, ainda que também possam afetar os homens, ao reforçarem normas rígidas de masculinidade que incentivam comportamentos de risco, exclusão emocional e sobrecarga laboral em profissões consideradas perigosas. A igualdade de género, assim compreendida, não se traduz numa homogeneização entre mulheres e homens, mas na garantia de que direitos, oportunidades e responsabilidades não devem ser definidos pelo sexo ou género de cada pessoa.

É essencial sublinhar que a igualdade de género não significa a supremacia de um sexo

sobre o outro. Trata-se de um princípio de justiça que reconhece a diversidade humana e propõe a construção de sociedades mais inclusivas onde todas as pessoas possam viver de forma equitativa.

A igualdade entre mulheres e homens é, tal como reconhecido pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, simultaneamente um direito humano fundamental e uma condição indispensável para o desenvolvimento centrado nas pessoas. Ao assumir este compromisso no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, o Município de Lagos posiciona-se como agente ativo na construção de uma sociedade mais justa, coesa e resiliente.

Orientação sexual, identidade e expressão de género, caraterísticas sexuais

A discriminação relacionada com a orientação sexual, identidade e expressão de género, bem como das caraterísticas sexuais é um fenómeno complexo e multidimensional que envolve um conjunto de fatores interligados, sendo frequentemente agravada por estereótipos enraizados nas sociedades. Estes estereótipos, que se baseiam em preconceitos sobre as orientações sexuais e identidades de género, entre outros, interagem com outras formas de discriminação, como a que resulta da origem racial e étnica, da nacionalidade, da idade e da religião.

No contexto da orientação sexual, identidade e expressão de género, a discriminação manifesta-se de diversas formas, incluindo violência física e simbólica, estigmatização, discurso de ódio, exclusão social, marginalização e privação de direitos básicos, como o acesso à educação, saúde, emprego e serviços. A homofobia, bifobia, transfobia e interfobia constituem as situações mais visíveis dessa discriminação, frequentemente relacionadas a uma incompreensão e a uma intolerância em relação à diversidade de orientações e identidade de género (Herek, 2009).

A despatologização da homossexualidade, ocorrida em 1973, com a remoção da mesma categoria diagnóstica no DSM (Manual de Diagnóstico e Estatística de Transtornos Mentais), foi um marco decisivo na desconstrução da ideia de que a homossexualidade era uma patologia (American Psychiatric Association, 1973). Este ano representou uma mudança de paradigma na forma como as sexualidades e as identidades de género são compreendidas e tratadas pelas ciências sociais e psicológicas.

A orientação sexual, tal como definida pela American Psychiatric Association (APA), é um aspeto da identidade emocional e sexual de uma pessoa, caracterizando-se pela atração duradoura por pessoas do mesmo sexo, do sexo oposto ou de ambos os sexos (APA, 2008).

Adicionalmente, é importante compreender a vivência das pessoas LGB (lésbicas, gays e bissexuais) que, em muitos contextos, lidam com um processo de desenvolvimento da identidade marcado por três fatores principais: o insulto, a invisibilidade e o isolamento (Eribon, 1999). O insulto é um fenómeno particularmente prevalente, com a utilização de termos pejorativos para se referir a estas identidades, o que resulta numa interiorização do estigma e numa constante luta contra a marginalização. A invisibilidade, por sua vez, caracteriza-se pelo fato de a orientação sexual ser uma característica pessoal não visível, o que faz com que muitas pessoas LGB se sintam forçadas a esconder a sua identidade para evitar discriminação. Este isolamento social, em consequência da invisibilidade, dificulta o estabelecimento de relações de apoio e a construção de uma identidade positiva e integrada dentro da comunidade.

A visibilidade social das questões relacionadas com a população LGBTIQ+ tem vindo a aumentar, sobretudo nos últimos anos, devido a avanços legislativos e ao fortalecimento de movimentos sociais que promovem os direitos humanos e a aceitação das diferentes orientações sexuais e identidades de género. Contudo, a necessidade de um apoio contínuo, a criação de modelos positivos de identificação e a promoção de uma maior inclusão social permanecem fundamentais para combater o estigma e a exclusão social que ainda afetam essas pessoas (Nogueira & Oliveira, 2010).

O reconhecimento da diversidade sexual e de género como uma característica humana natural e a promoção de um ambiente de aceitação, respeito e igualdade são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Multidimensionalidade da Igualdade

A igualdade, enquanto valor fundamental das sociedades democráticas, deve ser entendida para além da mera ausência de discriminação formal. No contexto atual, exige-se uma abordagem multidimensional, que reconheça as diversas formas de desigualdade e as suas interações. Esta perspetiva é particularmente relevante no âmbito de políticas públicas locais como o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) de Lagos, cujo propósito é promover uma sociedade mais justa, inclusiva e coesa.

A Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º, consagra o princípio da igualdade, afirmando que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. Esta igualdade, inicialmente pensada de forma abstrata e formal, tem evoluído para uma dimensão material, que reconhece que nem todos partem do mesmo ponto e que, por isso, é necessário atuar com medidas específicas para corrigir desigualdades estruturais. Como refere o investigador João Ferreira Dias (2023), esta evolução reflete uma mudança de paradigma do “princípio da igualdade” para o “princípio da diversidade”, orientando-se para a criação de políticas que promovam a equidade através da valorização das diferenças e da reparação de assimetrias históricas e sociais.

Nesta linha, ganha destaque a abordagem interseccional, que considera que as desigualdades não se manifestam de forma isolada, mas através da combinação de fatores como o género, a origem étnico-racial, a deficiência, a idade, a orientação sexual ou o estatuto socioeconómico. Esta visão tem sido gradualmente integrada nas políticas públicas em Portugal, nomeadamente desde a criação da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), que adotou uma perspetiva mais inclusiva e abrangente no combate à discriminação.

Apesar dos avanços legislativos e institucionais, persistem vários desafios. Portugal apresenta uma boa estrutura legal no que respeita à igualdade de género, mas na prática continuam a verificar-se desigualdades significativas, como a distribuição desigual das tarefas domésticas, a disparidade salarial e a sub-representação das mulheres em cargos de liderança. Acresce ainda a persistência de estereótipos sociais e a falta de confiança de certos grupos no sistema judicial, especialmente entre as mulheres e as minorias étnicas, o que dificulta o acesso à justiça e à participação plena na vida pública.

Assim, para promover uma igualdade efetiva, é fundamental adotar políticas públicas sensíveis às especificidades locais e às múltiplas dimensões da desigualdade. É essencial que se integrem medidas específicas para combater o racismo e a xenofobia, promover os direitos das pessoas com deficiência, garantir a igualdade entre homens e mulheres e assegurar a inclusão das pessoas LGBTQIA+, entre outras.

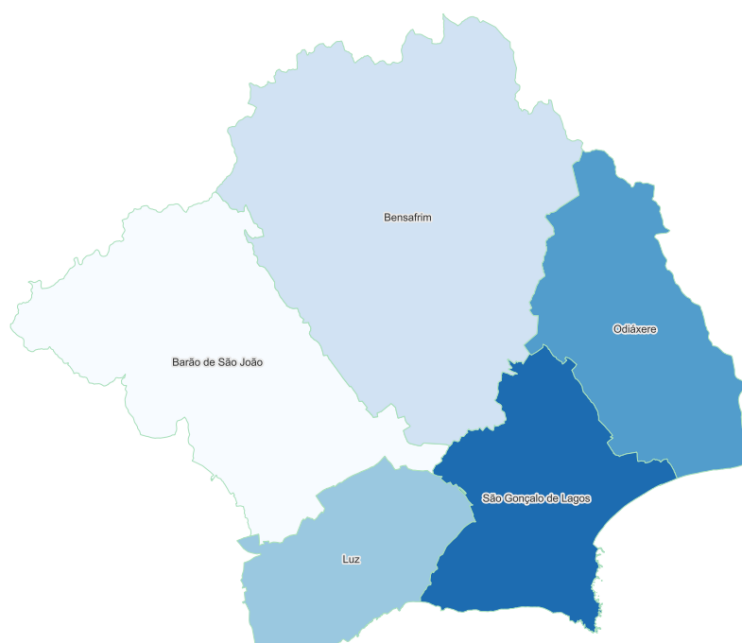
DIAGNÓSTICO EXTERNO

Diagnóstico externo

Inserção territorial

O concelho de Lagos localiza-se no sudoeste litoral algarvio, sendo um dos 16 municípios que integram a região do Algarve. Com uma área territorial de aproximadamente 213km², o concelho é limitado a norte pelos municípios de Aljezur e Monchique, a este pelo município de Portimão, a oeste pelo município de Vila do Bispo e a sul pelo Oceano Atlântico.

Figura 1 - Mapa administrativo do concelho de Lagos



Fonte: Elaboração própria, 2025

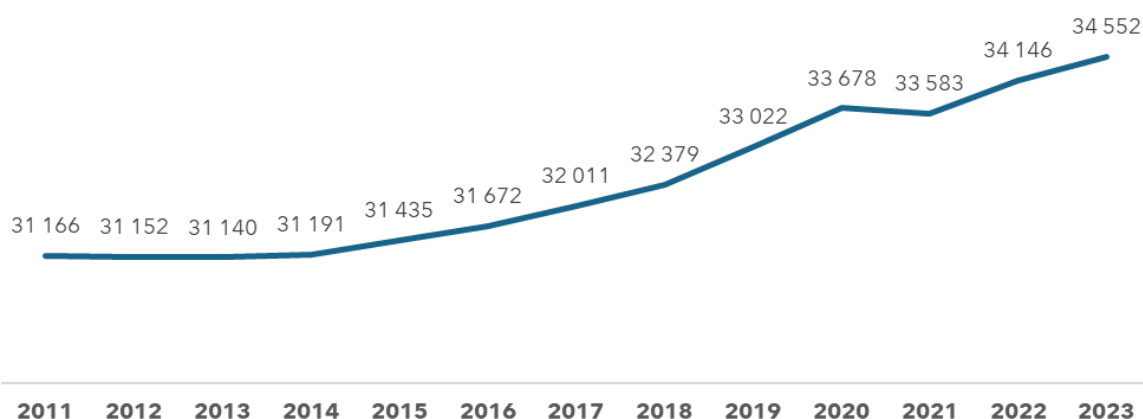
Na sequência da reorganização administrativa de 2023, a atual divisão administrativa do concelho de Lagos estrutura-se em cinco freguesias: a Freguesia de São Gonçalo de Lagos, a Freguesia de Bensafrim, a Freguesia de Barão de São João, a Freguesia da Luz e a Freguesia de Odiáxere¹.

¹ Os dados apresentados referem-se às quatro freguesias existentes à data da sua recolha, uma vez que a quinta freguesia, anteriormente integrada numa união de freguesias, apenas recuperou a sua autonomia com as últimas eleições autárquicas.

Caraterização geográfica

A população residente no concelho de Lagos tem registado um crescimento contínuo ao longo dos últimos anos. Entre 2011 e 2023, verificou-se um aumento de 11% no número de residentes, correspondente a um acréscimo de 3 386 habitantes.

Gráfico 1 - Evolução da população residente em Lagos (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

Conforme mencionado, o concelho de Lagos registou um crescimento demográfico assinalável no período de 2011 a 2023, correspondente a 11%, destacando-se por uma evolução significativamente superior à média regional e nacional. No mesmo período, a população da região do Algarve passou de 452 321 para 484 122, representando um crescimento de 7% (+31 801 residentes). A nível nacional, registou-se um aumento de 0,8% (+80 776 residentes), subindo de 10 558 950 para 10 639 726 habitantes. Estes dados evidenciam a dinâmica populacional acima da média do concelho de Lagos, que contraria as tendências de estagnação ou crescimento moderado verificadas em vários concelhos do país.

No período mais recente, entre 2021 e 2023, Lagos manteve um ritmo de crescimento elevado, registando um aumento de 2,9% (+969 residentes), valor que supera a média nacional, fixada em 2,1%.

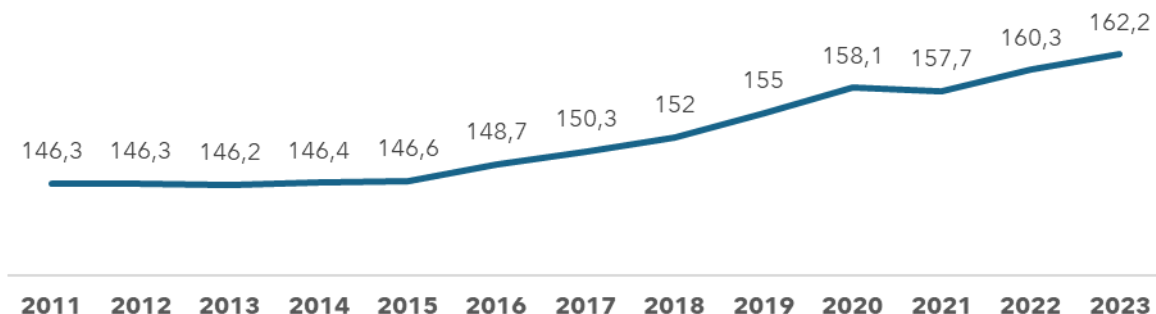
Tabela 4 - Evolução da população residente: comparação nacional e regional (2011-2023)

Território	População residente		
	2011	2021	2023
Portugal	10 558 950	10 421 117	10 639 726
Algarve	452 321	469 983	484 122
Lagos	31 166	33 583	34 552

Fonte: INE, 2023

A densidade populacional de Lagos acompanha a tendência de aumento da população residente (gráfico 2).

Gráfico 2 - Evolução da densidade populacional em Lagos (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

Entre 2011 e 2023, a densidade populacional de Lagos, Algarve (região) e Portugal apresentou tendências distintas, destacando-se como já observado, o crescimento contínuo em Lagos que passou de 146,3 habitantes/km² em 2011 para 162,2 em 2023, mantendo-se consistentemente acima das médias nacional e regional. Na região do Algarve, a densidade populacional aumentou de 90,5 para 96,9 habitantes/km² no mesmo período, refletindo um crescimento contínuo. Já Portugal, com uma densidade inicial de 114,5 habitantes/km² em 2011, registou uma ligeira diminuição até 2021 (113 habitantes/km²), seguida por uma recuperação em 2023, atingindo 115,4 habitantes/km².

Tabela 5 - Evolução da densidade populacional: comparação nacional e regional (2011-2023)

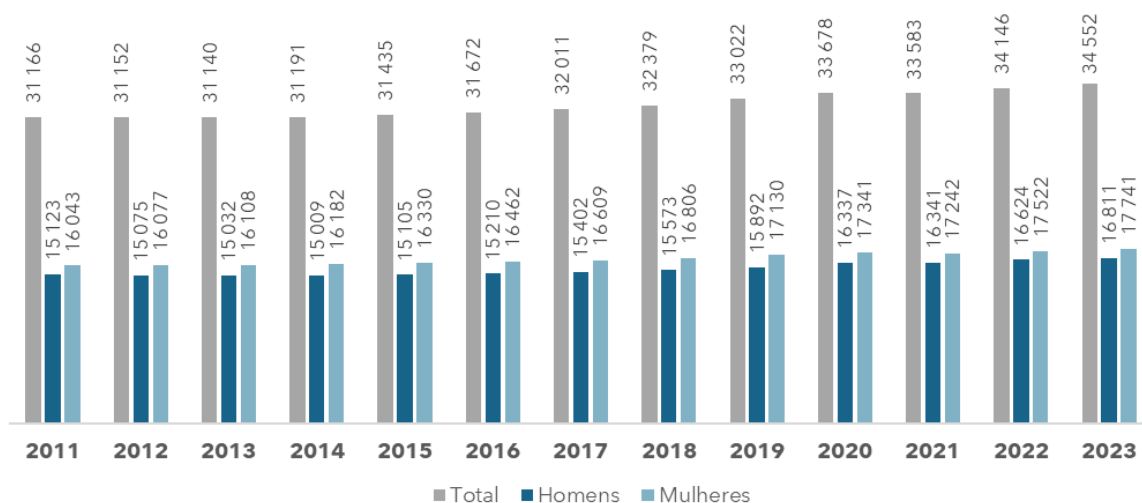
Território	Densidade populacional (N.º/Km²)		
	2011	2021	2023
Portugal	114,5	113	115,4
Algarve	90,5	94,1	96,9
Lagos	146,3	157,7	162,2

Fonte: INE, 2023

População

A análise da distribuição da população residente por sexo evidencia um claro predomínio de residentes do sexo feminino no concelho de Lagos. De acordo com os dados mais recentes, relativos a 2023, a população residente em Lagos é composta por 51% de mulheres (17 741) e 49% de homens (16 811), conforme ilustrado no gráfico 3.

Gráfico 3 - Evolução da população residente do concelho de Lagos, por sexo (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

A prevalência de residentes do sexo feminino no concelho de Lagos, insere-se numa tendência amplamente observada a nível nacional e regional, refletindo um padrão demográfico consistente ao longo do tempo (tabela 3). Embora os valores percentuais relativos à distribuição por sexo permaneçam praticamente inalterados nos diferentes períodos analisados – com as mulheres a representarem, em média, 51,5% da população em Lagos, 51,4% no Algarve e 52,3% em Portugal – é particularmente relevante sublinhar que, em todos os momentos considerados, o número de mulheres superou de forma consistente o número de homens.

Tabela 6 - Evolução da população residente, por sexo: comparação nacional e regional (2011-2023)

Ano	Território	População Residente		
		Total	Homens	Mulheres
2023	Portugal	10 639 726	5 083 568	5 556 158
	Algarve	484 122	235 043	249 079
	Lagos	34 552	16 811	17 741
2021	Portugal	10 421 117	4 967 262	5 453 855
	Algarve	469 983	228 467	241 516
	Lagos	33 583	16 341	17 242
2011	Portugal	10 558 950	5 038 389	5 520 561
	Algarve	452 321	220 015	232 306
	Lagos	31 166	15 123	16 043

Fonte: INE, 2023

Focando a análise da população residente no último momento censitário² e considerando a escala geográfica das freguesias do concelho de Lagos, verifica-se que a freguesia com o maior número de residentes é São Gonçalo de Lagos, registando um total de 23 468 habitantes, dos quais 11 434 são homens e 12 214 são mulheres. Em contraste, a freguesia com o menor número de residentes é a União de Freguesias de Bensafrim e Barão de São João, com uma população total de 2 445 pessoas, distribuídas por 1 207 homens e 1 238 mulheres.

Importa salientar que todas as freguesias do município apresentam uma predominância de residentes do sexo feminino em relação ao sexo masculino. Por exemplo, a freguesia da Luz regista uma população de 4 355 habitantes (2 243 mulheres e 2 112 homens), enquanto a freguesia de Odiáxere apresenta 3 046 residentes, com 1 532 mulheres e 1 514 homens. Estes dados confirmam uma tendência consistente de maior representação feminina em todas as freguesias do concelho.

²Dados mais recentes disponíveis à escala geográfica das freguesias.

Tabela 7 - População residente, por sexo, por freguesia (2021)

Território	População Residente		
	Total	Homens	Mulheres
Luz	4 355	2 112	2 243
Odiáxere	3 046	1 514	1 532
São Gonçalo de Lagos	23 468	11 434	12 214
União das Freguesias de Bensafrim e Barão de São João	2 445	1 207	1 238

Fonte: INE, 2021

A análise da relação de masculinidade evidencia diferenças relevantes entre os níveis nacional, regional e local ao longo dos períodos analisados. A nível nacional, a relação de masculinidade apresenta valores mais baixos e relativamente estáveis, oscilando entre 91,3 em 2011 e 91,5 em 2023. Este padrão reflete uma tendência demográfica nacional de predomínio feminino, como analisado anteriormente. A nível regional, os valores da relação de masculinidade são superiores à média nacional, indicando uma menor disparidade entre os sexos na região. Apesar disso, observa-se uma ligeira redução ao longo do período analisado, passando de 94,7 em 2011 para 94,4 em 2023.

No caso específico de Lagos, os valores da relação de masculinidade situam-se ligeiramente abaixo da média regional, mas acima da nacional. Entre 2011 e 2023, regista-se um aumento marginal, de 94,3 em 2011 para 94,8 em 2021 e 2023, sugerindo uma estabilidade nos indicadores locais.

Tabela 8 - Evolução da relação de masculinidade³: comparação nacional e regional (2011-2023)

Território	Relação de masculinidade		
	2011	2021	2023
Portugal	91,3	91,1	91,5
Algarve	94,7	94,6	94,4
Lagos	94,3	94,8	94,8

Fonte: INE, 2023

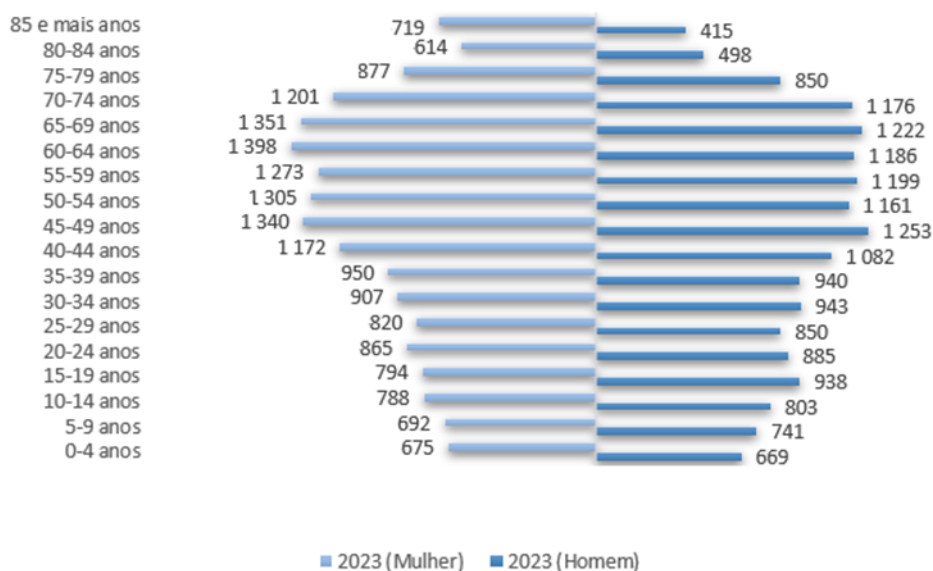
A análise da pirâmide etária evidencia a predominância do sexo feminino na maioria das faixas etárias, com exceção nos grupos entre os 5 e os 34 anos, nos quais há uma prevalência masculina. Destas faixas, destaca-se o grupo etários dos 15-19 anos, que apresenta a diferença mais acentuada, com 144 homens a mais do que mulheres. A

³ **Relação de masculinidade:** "Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 (10²) mulheres" (INE, 2025)

partir dos 35 anos, observa-se uma inversão dessa tendência, com as mulheres a tornarem-se predominantes em todas as faixas etárias subsequentes. Destacam-se os grupos dos 60-64 anos, com uma diferença de 212 mulheres a mais, e dos 85 ou mais, com uma diferença expressiva de 304 mulheres a mais em relação aos homens.

A análise evidencia que tanto a base como o topo da pirâmide etária apresentam uma menor amplitude em comparação com a camada intermédia. O concelho de Lagos é maioritariamente composto por indivíduos com idades compreendidas entre os 40 e os 74 anos, destacando-se o grupo etário dos 45-49 anos, que regista o maior número de residentes, totalizando 2 593 pessoas.

Figura 2 - Pirâmide etária de Lagos (2023)



Fonte: INE, 2023

Considerando a análise da população residente por grandes grupos etários, verifica-se que, em 2023, o concelho de Lagos apresenta uma distribuição etária que reflete tendências demográficas típicas de uma sociedade em transição demográfica avançada. De acordo com os dados disponíveis, a população de Lagos está dividida da seguinte forma:

- 13% (4 368 indivíduos), pertencem ao grupo etário dos 0 aos 14 anos, representando a população infantojuvenil;
- 61% (21 261 indivíduos) situam-se na faixa dos 15 aos 64 anos, compreendendo a população em idade ativa, que corresponde à principal força de trabalho do município;
- 26% (8 923 indivíduos) estão no grupo etário dos 65 anos ou mais, englobando os/as idosos/as.

A análise detalhada por sexo permite observar diferenças na composição etária. Importa destacar que no grupo dos 65 anos ou mais as mulheres representam 53% desta faixa

etária, destacando-se, assim, uma maior presença feminina entre os/as idosos/as, refletindo a maior longevidade das mulheres em relação aos homens. Em contraste, a faixa etária dos 0 aos 14 anos é constituída por mais homens, correspondendo a 51% da população total.

Tabela 9 - População residente, por sexo e grupo etário, em Lagos (2023)

População	Grupos etários		
	0-14 anos	15-64 anos	65 e mais anos
Total	4 368	21 261	8 923
Mulher	2 155	10 824	4 762
Homem	2 213	10 437	4 161

Fonte: INE, 2023

Em 2023, o Índice de dependência total⁴ no concelho de Lagos é de 62,5, destacando-se com um valor superior à média nacional (58,5) e regional (60,9). No que diz respeito ao índice de dependência de idosos/as⁵, Lagos apresenta um valor de 42, indicando que, para cada 100 pessoas em idade ativa, existem 42 pessoas com 65 anos ou mais. Este valor também supera as médias nacionais (38,2) e regional (38,8) evidenciando uma maior proporção de idosos/as no município em comparação com os níveis nacionais e regionais. Já o índice de dependência de jovens⁶ é de 20,5 em Lagos, situando-se abaixo da média regional (22,1) e ligeiramente acima da média nacional (20,3).

Tabela 10 - Índices de dependência: total, idosos/as e jovens, comparação nacional e regional (2011-2023)

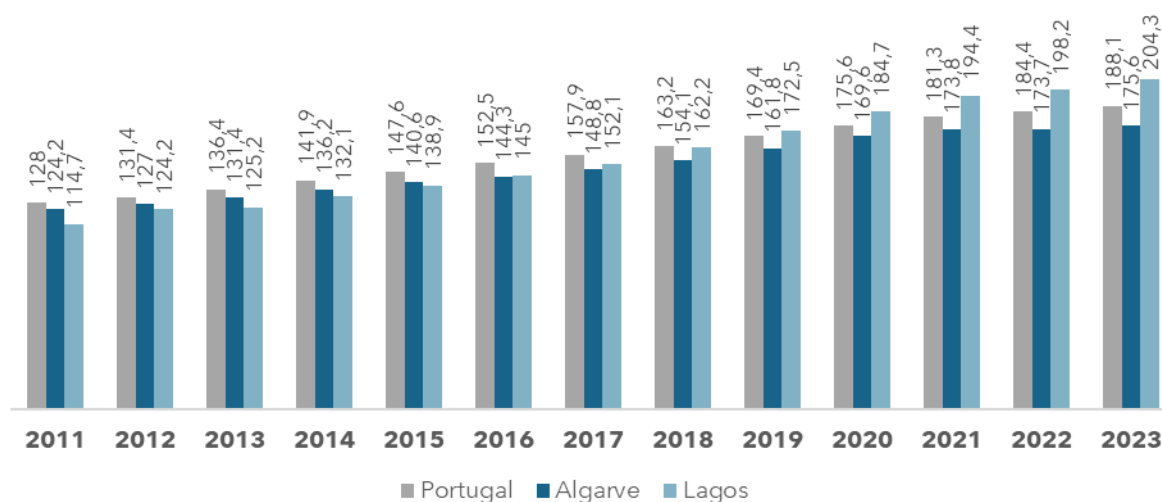
Ano	Território	Índices de dependência		
		Índice de dependência total	Índice de dependência de idosos/as	Índice de dependência de jovens
2023	Portugal	58,5	38,2	20,3
	Algarve	60,9	38,8	22,1
	Lagos	62,5	42	20,5
2021	Portugal	57,9	37,3	20,6
	Algarve	60,2	38,2	22
	Lagos	61,4	40,5	20,8
2011	Portugal	51,9	29,1	22,8
	Algarve	53,9	29,9	24,1
	Lagos	55	29,4	25,6

Fonte: INE, 2023

⁴**Índice de dependência total:** "Relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos conjuntamente com as pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos)." (INE, 2025) ⁵**Índice de dependência de idosos:** "Relação entre a população idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos)." (INE, 2025) ⁶**Índice de dependência de jovens:** "Relação entre a população jovem e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos)." (INE, 2025)

Em Lagos, o índice de envelhecimento⁷ apresenta uma trajetória particularmente acentuada, destacando-se pelo maior valor entre as regiões analisadas no final do período. Em 2011, o índice situava-se em 124,7, ligeiramente acima do Algarve (122,4) e da média nacional (128), evidenciando já nessa altura uma proporção significativa de idosos/as em relação aos/às jovens. Contudo, ao longo dos anos, Lagos demonstrou um crescimento mais acelerado, ultrapassando tanto a média nacional como a regional a partir de 2016. Em 2023, o índice de envelhecimento em Lagos atinge 204,3, significativamente acima do Algarve (175,6) e de Portugal (188,1). Esta diferença evidencia que Lagos, embora inserido numa região já caracterizada pelo envelhecimento populacional, apresenta um ritmo ainda mais elevado. Comparativamente, a região do Algarve, regista valores ligeiramente inferiores aos de Lagos, enquanto Portugal no seu conjunto mostra uma evolução mais homogênea.

Gráfico 4 - Evolução do índice de envelhecimento: comparação nacional e regional (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

Os resultados do índice de envelhecimento mostram variações significativas entre as freguesias. A freguesia da Luz apresenta um índice de envelhecimento de 254,09, destacando-se como uma das mais envelhecidas. Em contraste, Odiáxere regista o menor índice de envelhecimento, com um valor de 166,59, sugerindo uma estrutura etária menos divergente. No que diz respeito à análise por sexo, observa-se que, em todas as freguesias, as mulheres apresentam índices de envelhecimento superiores aos dos homens. Este padrão é mais evidente na União das Freguesias de Bensafirim e Barão de São João, onde o índice para as mulheres atinge 298,43, enquanto para os homens é

⁷ **Índice de envelhecimento:** "Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos)." (INE, 2025)

de 236,73. De forma semelhante, na freguesia de São Gonçalo de Lagos, o índice para as mulheres é de 199, enquanto para os homens é de 161,70. Em Odiáxere, a diferença é também notória, com um índice de 192 para as mulheres e 144,87 para os homens. Na Luz, embora a diferença seja mais reduzida, o padrão mantém-se, com um índice de 257,81 para as mulheres e 250,39 para os homens.

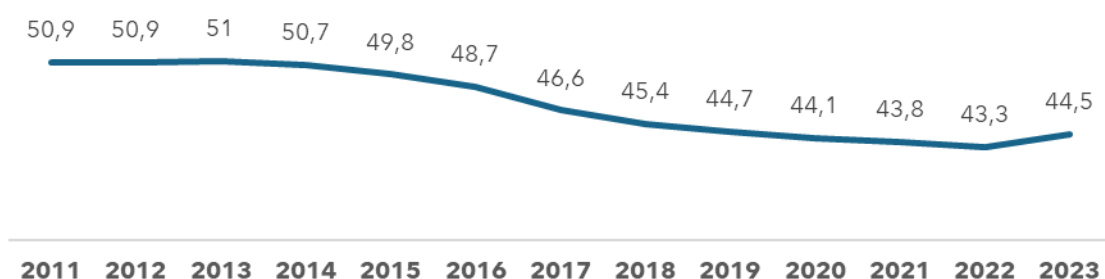
Tabela 11 - Índice de envelhecimento, por sexo, por freguesia (2021)

Território	Índice de envelhecimento		
	Total	Homens	Mulheres
Luz	254,09	250,39	257,81
Odiáxere	166,59	144,87	192
São Gonçalo de Lagos	179,93	161,70	199
União das Freguesias de Bensafrim e Barão de São João	265,33	236,73	298,43

Fonte: INE, 2021

No início do período, entre 2011 e 2013, o valor do índice de longevidade⁸ manteve-se estável, variando ligeiramente entre 50,9 e 51. A partir de 2014, observa-se uma tendência de descida gradual e consistente, com o valor a passar de 50,7 em 2014 para 49,8 em 2015 e 48,7 em 2016. Esta descida acentuou-se nos anos seguintes, chegando a 46,6 em 2017 e 45,4 em 2018. O menor valor registado foi em 2022, com um valor de 43,3. No entanto, em 2023, há uma inversão desta tendência, com uma recuperação ligeira para 44,5.

Gráfico 5 - Evolução do índice de longevidade em Lagos (2011-2023)



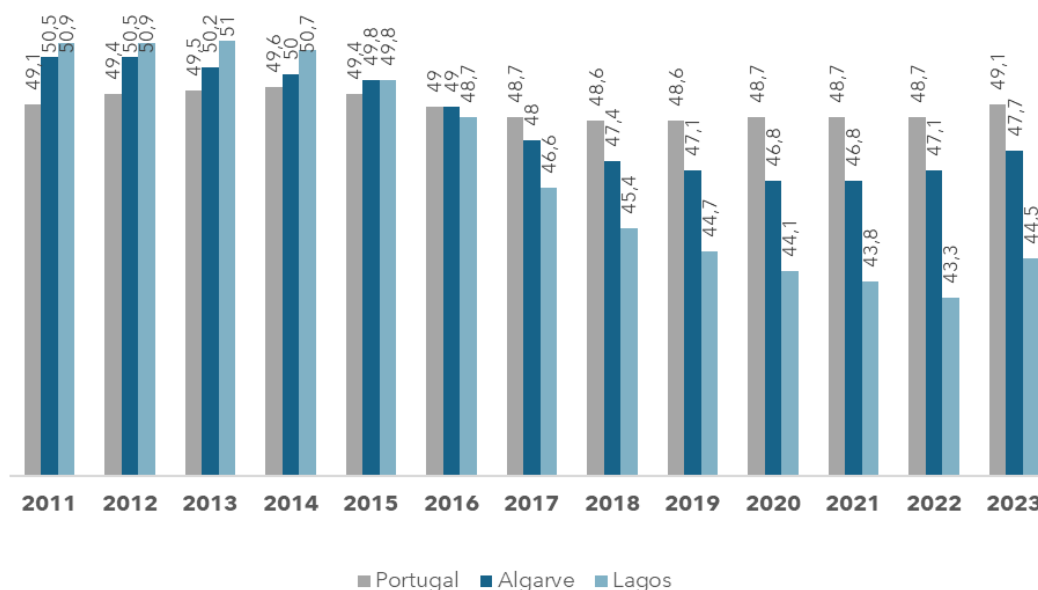
Fonte: INE, 2023

⁸ **Índice de longevidade:** "Relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 65 ou mais anos)." (INE, 2025)

A comparação nacional e regional mostra que, a partir de 2016, Portugal apresenta consistentemente os valores mais elevados do índice de longevidade, enquanto Lagos regista os mais baixos. Entre 2011 e 2014, os valores nacionais mantiveram-se estáveis, variando entre 49,1 e 49,6. A região do Algarve seguiu um padrão semelhante, mas com valores geralmente ligeiramente superiores aos do país nesse período. Lagos, por sua vez, registou valores próximos ou mesmo superiores ao Algarve até 2014, mas a partir de 2015 passou a apresentar uma diferença mais significativa, com valores sempre inferiores aos observados na região e no país.

Entre 2015 e 2022, Portugal, a região do Algarve e Lagos registam uma descida acentuada. Em Portugal, o índice diminuiu de 49,4 em 2015 para 48,7 em 2022; no Algarve, de 49,8 para 47,1; e em Lagos, de 49,8 para 43,3, representando a quebra mais acentuada. Em 2023, evidenciam-se sinais de recuperação, com Portugal a atingir 49,1, o Algarve 47,7 e Lagos 44,5.

Gráfico 6 - Evolução do índice de longevidade: comparação nacional e regional (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

Agregados familiares

A análise comparativa da dimensão dos agregados domésticos privados nos anos de 2011 e 2021 evidencia que, em ambos os períodos, os agregados domésticos privados mais frequentes no município de Lagos são compostos por 2 pessoas, representando

34% do total em 2011 e 36% em 2021. Os agregados compostos por apenas 1 pessoa também apresentaram uma proporção significativa, aumentando de 25% em 2011 para 28% em 2021.

Conforme apresentado na tabela seguinte, verifica-se que, nos territórios analisados, a percentagem de agregados domésticos constituídos por 1 ou 2 pessoas aumentou ao longo do período em análise. Em contrapartida, registou-se uma redução na proporção de agregados compostos por 3 ou mais pessoas. Contudo, importa destacar que, tanto na região do Algarve como em Lagos, a proporção de agregados constituídos por 5 ou mais pessoas manteve-se inalterada, correspondendo a 5% em ambos os anos analisados.

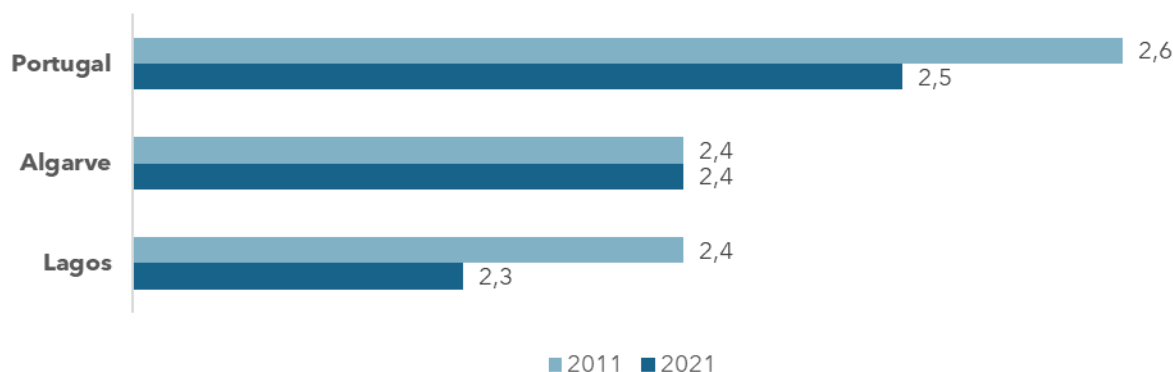
Tabela 12 - Agregados domésticos privados por dimensão (%): comparação nacional e regional (2011-2021)

Ano	Território	Agregados domésticos privados				
		1 pessoa	2 pessoas	3 pessoas	4 pessoas	5 ou mais pessoas
2021	Portugal	25	33	22	15	5
	Algarve	27	34	20	13	5
	Lagos	28	36	19	13	5
2011	Portugal	21	32	24	17	6
	Algarve	25	33	22	14	5
	Lagos	25	34	21	15	5

Fonte: INE, 2021

A análise da dimensão média das famílias entre 2011 e 2021 revela uma ligeira diminuição em Portugal e em Lagos, enquanto no Algarve o valor se manteve estável. Em 2011, a média de membros por família era de 2,6 em Portugal, 2,4 no Algarve e 2,4 em Lagos. Em 2021, a média reduziu para 2,5 em Portugal e para 2,3 em Lagos, mantendo-se nos 2,4 no Algarve. Lagos passou assim a apresentar a média mais baixa entre os territórios analisados.

Gráfico 7 - Evolução da dimensão média das famílias: comparação nacional e regional (2011-2021)



Fonte: INE, 2021

A análise dos dados relativos às famílias clássicas unipessoais e às famílias clássicas unipessoais compostas por pessoas com 65 ou mais anos em Portugal, na região do Algarve e em Lagos revela algumas tendências significativas entre 2011 e 2021, refletindo mudanças das estruturas famílias e no envelhecimento da população. Em termos gerais, o número de famílias clássicas unipessoais aumentou em todas as regiões ao longo do período em análise. Em Portugal, a proporção de famílias unipessoais subiu de 21,44% em 2011 para 24,77% em 2021. Este aumento é também visível a nível regional, onde a percentagem passou de 24,89% em 2011 para 27,25% em 2021 e, em Lagos, apresenta um crescimento de 24,73% para 27,84%.

Em relação às famílias unipessoais compostas por pessoas com 65 ou mais anos, o aumento também é notório. Em Portugal, a proporção de famílias unipessoais neste grupo etário passou de 10,6% em 2011 para 12,46% em 2021. No Algarve, a percentagem subiu de 10,19% para 13,03%, enquanto em Lagos o aumento foi de 10,22% para 13,64%.

Tabela 13 - Famílias clássicas unipessoais, total e com 65 e mais anos (%): comparação nacional e regional (2011-2021)

Ano	Território	Famílias clássicas unipessoais	
		Famílias clássicas unipessoais	Famílias clássicas unipessoais de pessoas com 65 ou mais anos
2021	Portugal	24,77	12,46
	Algarve	27,25	13,03
	Lagos	27,84	13,64
2011	Portugal	21,44	10,06
	Algarve	24,89	10,19
	Lagos	24,73	10,22

Fonte: INE, 2021

No que se refere à evolução do número de casamentos, observa-se um crescimento significativo entre 2011 e 2023, tanto nos casamentos entre pessoas de sexo oposto como entre pessoas do mesmo sexo. Os casamentos entre pessoas de sexo oposto registaram um aumento de 27% durante o período em análise, destacando-se o ano de 2022 como o de maior número de casamentos (218), enquanto 2020 foi o ano com o menor número, com apenas 40 casamentos. Relativamente aos casamentos entre pessoas do mesmo sexo, o número máximo de celebrações (7) verifica-se em três anos distintos: 2013, 2022 e 2023. Em contrapartida, 2021 foi o ano em que não se registaram casamentos entre pessoas do mesmo sexo.

Gráfico 8 - Evolução do número de casamentos em Lagos (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

Entre 2011 e 2013, verificou-se uma variação no número de divórcios entre casais de sexo oposto em Lagos, com algumas flutuações ao longo do período em análise. Em 2011, registaram-se 67 divórcios, número que diminuiu para 65 em 2012, seguido de uma queda mais acentuada para 57 em 2013. Nos anos seguintes, o número de divórcios oscilou, atingindo 74 em 2014 e novamente 67 em 2015, antes de sofrer uma redução significativa em 2016, com apenas 53 divórcios. Em 2017, verificou-se um ligeiro aumento para 64, seguido de uma nova diminuição em 2018, com 49 divórcios. O número manteve-se baixo em 2019 (53) e, em 2020, registou-se a menor marca de divórcios no período analisado, com apenas 45, fator que pode ser associado à pandemia provocada pela Covid-19. Este valor manteve-se em 2021, antes de um aumento para 60 divórcios em 2023. Relativamente aos divórcios entre pessoas do mesmo sexo, a evolução é muito mais discreta. Em 2016, registou-se o primeiro divórcio (1), e números semelhantes ocorreram em 2018 (1) e 2021 (1). Em 2019, registaram-se 2

divórcios. Nos restantes anos (2011-2015 e 2022-2023), não se registaram divórcios entre casais do mesmo sexo em Lagos.

Gráfico 9 - Evolução do número de divórcios em Lagos (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

Movimentos migratórios da população

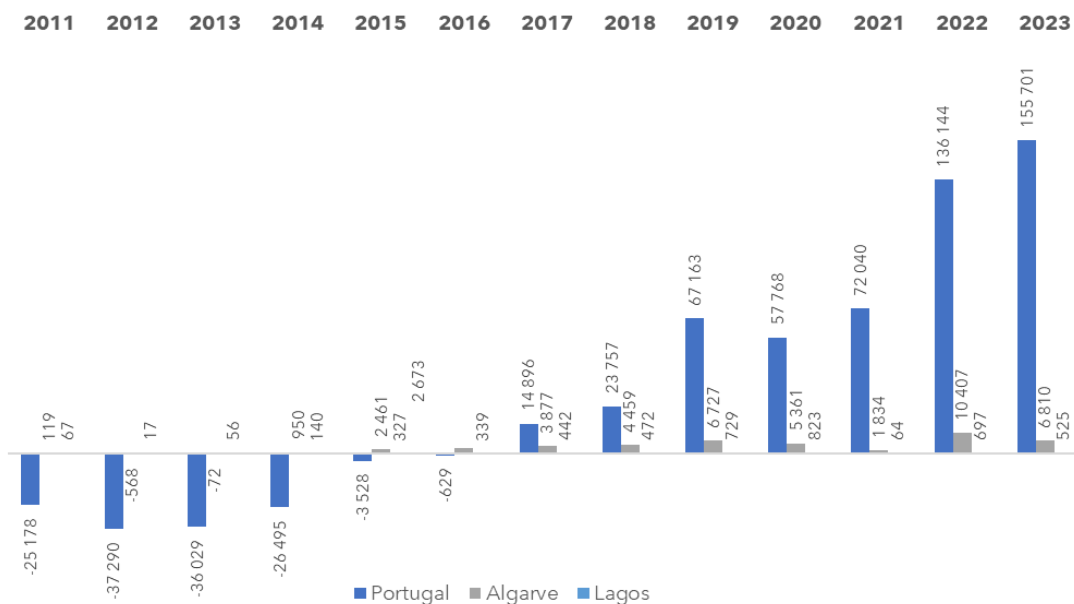
Em Lagos, o saldo migratório⁹ tem apresentado uma tendência positiva nos últimos anos, refletindo que o número de entradas de novos residentes tem superado o número de saídas. Em 2023, o saldo foi de 525 pessoas, um ligeiro decréscimo face a 2022 (697), mas ainda assim significativamente acima de anos como 2021 (64).

Esta evolução acompanha, em parte, a tendência do Algarve, que em 2023 registou um saldo migratório positivo de 6 810 pessoas. O ano de 2021 foi atípico, com um saldo muito reduzido em Lagos, possivelmente influenciado pelos efeitos da pandemia. Contudo, o concelho recuperou rapidamente em 2022. Entre 2018 e 2020, os saldos já eram positivos, variando entre 472 e 823, consolidando Lagos como um destino atrativo para novos habitantes.

Em Portugal, o saldo migratório foi negativo até 2016, passando a ser consistentemente positivo a partir de 2017 e registando um crescimento expressivo desde então – atingindo 155 701 em 2023. O Algarve seguiu uma trajetória semelhante, embora com variações menos acentuadas.

⁹ **Saldo migratório:** “Diferença entre o número de entradas e saídas por migração, internacional ou interna, para um determinado país ou região, num dado período de tempo.” (INE, 2025)

**Gráfico 10 - Evolução do saldo migratório: comparação nacional e regional
(2011-2023)**



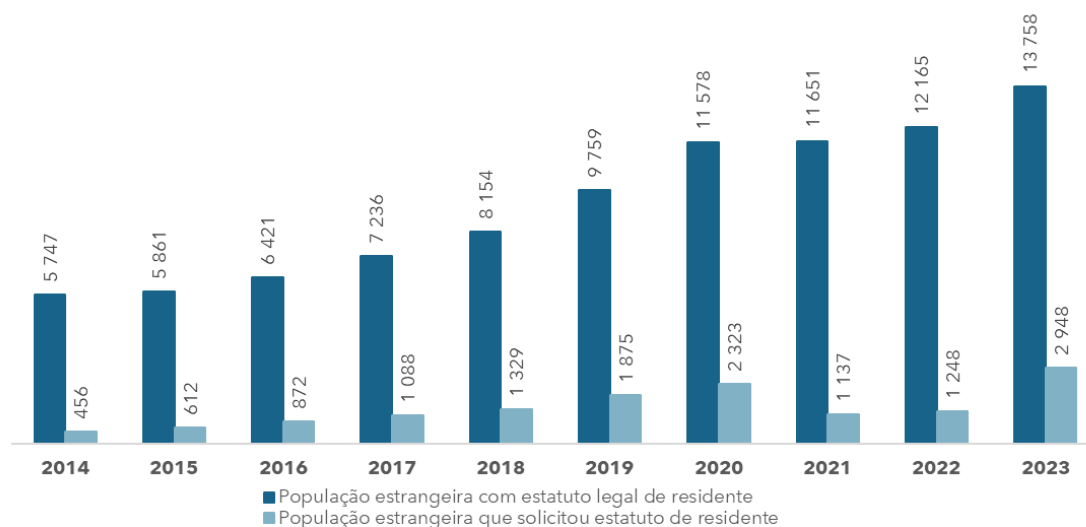
Fonte: INE, 2023

A presença de população estrangeira com estatuto legal de residente em Lagos tem vindo a crescer de forma expressiva ao longo da última década. Em 2023, o município contabilizava 13 758 residentes estrangeiros, mais 2 107 do que em 2021 e quase o triplo do valor registado em 2014 (5 747).

Apesar desta trajetória de crescimento, observa-se uma desaceleração entre 2020 e 2022: após atingir 11 578 residentes em 2020, o número cresceu muito pouco em 2021 (11 651) e 12 165 em 2022. Essa retração poderá estar associada a fatores como restrições de mobilidade internacional, impactos económicos e alterações nos fluxos migratórios resultantes da pandemia. Em 2023, o crescimento voltou a acelerar de forma significativa.

No que diz respeito à população estrangeira que solicitou estatuto de residente, a tendência geral também é de aumento, embora com flutuações. O número de pedidos caiu acentuadamente em 2021 (1 137) e 2022 (1 248), voltando a subir de forma expressiva em 2023 (2 948).

Gráfico 11 - Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente em Lagos (2014-2021)



Fonte: INE, 2023

Entre 2011 e 2021, observa-se um aumento significativo da população residente de nacionalidade estrangeira em todas as freguesias do concelho de Lagos. No total do concelho, a percentagem passou de 16,83% para 23,03%. A freguesia da Luz registou um aumento expressivo, de 30,35% para 39,10%, consolidando-se como a área com maior concentração de população estrangeira. Odiáxere teve um crescimento mais modesto, de 14,18% para 15,13%. Em São Gonçalo de Lagos, a população estrangeira subiu de 14,47% para 21,08% e na União das freguesias de Bensafrim e Barão de São João verificou-se um crescimento de 21,77% para 23,19%.

A análise por sexo revela que a evolução não foi uniforme entre homens e mulheres. Em 2021, em Lagos, a percentagem de homens estrangeiros (23,72%) superava ligeiramente a das mulheres (22,38%), tendência também observada em São Gonçalo de Lagos e Odiáxere. No entanto, na freguesia da Luz e na União de freguesias de Bensafrim e Barão de São João, as mulheres representavam uma proporção superior à dos homens, algo que já se verificava em 2011.

Comparando os dois anos, verifica-se que o aumento da população estrangeira foi mais acentuado nas mulheres em algumas freguesias, como em São Gonçalo de Lagos e na União das Freguesias de Bensafrim e Barão de São João. Já na freguesia da Luz, o crescimento foi bastante equilibrado entre homens e mulheres.

Tabela 14 - População residente de nacionalidade estrangeira (%), por sexo, por freguesia (2021)

Ano	Território	População residente de nacionalidade estrangeira (%)		
		Total	Homens	Mulheres
2021	Lagos	23,03	23,72	22,38
	Luz	39,10	39,16	39,05
	Odiáxere	15,13	14,46	15,80
	São Gonçalo de Lagos	21,08	22,24	19,99
	União das Freguesias de Bensafrim e Barão de São João	23,19	22,37	23,99
2011	Lagos	16,83	16,67	16,98
	Luz	30,35	29,46	31,20
	Odiáxere	14,18	14,36	13,99
	São Gonçalo de Lagos	14,47	14,54	14,41
	União das Freguesias de Bensafrim e Barão de São João	21,77	19,90	23,66

Fonte: INE, 2021

A distribuição por sexo revela uma ligeira predominância masculina, com 7 147 homens e 6 611 mulheres em Lagos, no ano de 2023. No Algarve, os valores são semelhantes, com 67 069 homens e 58 355 mulheres. No contexto nacional, a diferença entre sexos é mais acentuada, sendo registados 553 801 homens e 490 437 mulheres com estatuto legal de residente.

Tabela 15 - População estrangeira com estatuto legal de residente, por sexo: comparação nacional e regional (2011-2023)

Ano	Território	População estrangeira com estatuto legal de residente		
		Total	Homens	Mulheres
2023	Portugal	1 044 238	553 801	490 437
	Algarve	125 424	67 069	58 355
	Lagos	13 758	7 147	6 611
2021	Portugal	698 536	359 727	338 809
	Algarve	105 137	55 689	49 448
	Lagos	11 651	6 021	5 630
2011	Portugal	434 708	218 170	216 538
	Algarve	68 928	35 405	33 518
	Lagos	6 791	3 463	3 328

Fonte: INE, 2023

A análise da população estrangeira por nacionalidade permite identificar as principais comunidades migrantes em Lagos. Em 2023, os/as cidadãos/ãs brasileiras/as representam o maior grupo, com 1 992 residentes. Seguem-se os/as cidadãos/ãs do Reino Unido (3 994), que continuam a constituir uma presença significativa no concelho, possivelmente devido ao histórico de atratividade do Algarve para residentes britânicos, mesmo após o Brexit. Outras nacionalidades com expressão incluem a China (198), a Roménia (435) e a Ucrânia (289). Embora a Moldávia (156) também esteja presente, o seu peso é inferior ao de outras comunidades.

O concelho de Lagos reflete, assim, a diversidade migratória observada na região do Algarve, que conta com um total de 125 424 estrangeiros residentes.

Tabela 16 - População estrangeira com estatuto legal de residente, por nacionalidade: comparação nacional e regional (2023)

Nacionalidades													
Ano	Territórios	Total	Brasil	Ucrânia	Cabo Verde	Roménia	Angola	Guiné-Bissau	Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte	República da Moldávia	China	São Tomé e Príncipe	Outros países
2023	Portugal	1 044 238	368 391	23 499	48 792	20 881	55 564	32 523	47 407	5 156	28 123	26 460	387 442
	Algarve	125 424	27 238	4 678	2 161	4 840	811	1 681	23 033	1 752	1 585	197	57 448
	Lagos	13 758	1 992	289	99	435	60	9	3 994	156	198	20	6 506

Fonte: INE, 2023

Síntese sociodemográfica

A análise dos dados demográficos e sociais do concelho de Lagos permite identificar dinâmicas territoriais complexas que levantam desafios significativos em matéria de Igualdade e Não Discriminação. A evolução da população residente revela um crescimento moderado e territorialmente assimétrico, com uma clara concentração nas freguesias urbanas e litorais – nomeadamente a freguesia de São Gonçalo de Lagos – contrastando com a baixa densidade das freguesias do interior, como Bensafrim e Barão de São João. Destaca-se ainda o peso expressivo da população estrangeira, que

representa 40% do total de residentes, valor bastante acima da média nacional (7,1%). Esta presença é maioritariamente composta por cidadãos/ãs oriundos/as do Reino Unido, Alemanha, França e Brasil. Esta diversidade cultural, étnica e linguística constitui uma riqueza para o município, mas também exige políticas públicas orientadas para a integração, a coesão social e o combate a todas as formas de discriminação, assegurando que todos os residentes têm acesso equitativo à habitação, educação, emprego, cuidados de saúde e participação social e cívica.

Quanto à distribuição por sexo, a população é maioritariamente feminina (51%), tendência que se acentua nas faixas etárias mais elevadas (representando 53% da população com 65 ou mais anos), devido à maior esperança média de vida das mulheres.

Em termos de estrutura etária, a população de Lagos evidencia um claro envelhecimento demográfico: 26% tem 65 ou mais anos, enquanto apenas 13% tem menos de 15 anos, o que se traduz num índice de envelhecimento elevado (204,3 idosos por cada 100 jovens). Este fenómeno, comum a muitas regiões do país, assume contornos específicos em Lagos, onde o envelhecimento é agravado nas freguesias do interior e entre os agregados unipessoais. Com efeito, 28% dos agregados familiares são compostos por pessoas a viver sozinhas, refletindo uma vulnerabilidade acrescida, sobretudo entre a população sénior, face ao risco de isolamento, pobreza e exclusão social.

Em síntese, os dados analisados mostram que Lagos é um território marcado por contrastes e diversidade. Para garantir uma sociedade mais justa e coesa, é essencial desenvolver políticas públicas que promovam a igualdade, combatam a discriminação e assegurem que todas as pessoas – independentemente da sua origem, género, idade ou condição – têm acesso equitativo a direitos, serviços e oportunidades.

Dinâmicas socioeconómicas

Caraterização do tecido empresarial

A análise do tecido empresarial e do emprego no concelho de Lagos revela que, em 2023, existiam 7 720 empresas ativas, empregando um total de 16 271 pessoas e gerando um volume de negócios de 933 439 535€. Comparando com a realidade nacional e regional, observa-se que Lagos representa aproximadamente 8,2% das

empresas do Algarve e 0,5% do total nacional. Em termos de emprego, o concelho absorve cerca de 7,4% do pessoal ao serviço na região e 0,3% no país. Já no que respeita ao volume de negócios, Lagos contribui com 6,6% do total registado no Algarve e 0,17% da faturação global do país.

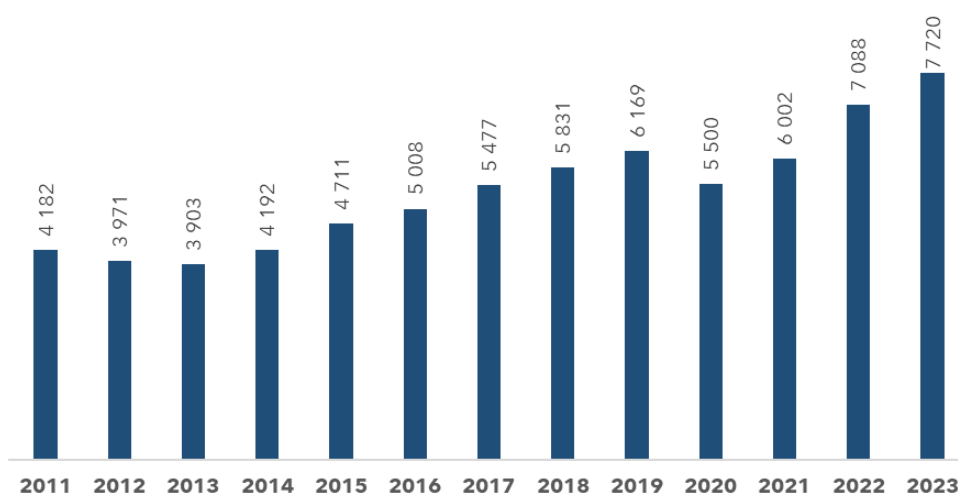
Tabela 17 - Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios: comparação nacional e regional (2023)

Território	Tecido empresarial		
	Empresas	Pessoal ao serviço	Volume de negócios
Portugal	1 510 274	4 738 341	550 295 127 351€
Algarve	93 838	218 856	14 112 390 848€
Lagos	7 720	16 271	933 439 535€

Fonte: INE, 2023

Entre 2011 e 2023, registou-se um crescimento superior a 30% no número de empresas. Destaca-se um crescimento mais acelerado entre 2015 e 2019, período em que o número de empresas aumentou cerca de 12%, beneficiando de uma conjuntura económica favorável e do dinamismo do turismo. Em contrapartida, entre 2020 e 2021, verificou-se uma quebra de aproximadamente 5%, refletindo o impacto da pandemia da Covid-19, que forçou o encerramento de diversas empresas, sobretudo do setor terciário. Nos anos seguintes, assiste-se a um novo crescimento, de 8%, evidenciando a resiliência do tecido empresarial local e a recuperação gradual da economia.

Gráfico 12 - Evolução do número de empresas em Lagos 2011-2023)



Fonte: INE, 2023

A totalidade das empresas em Lagos é classificada com Pequenas e Médias Empresas (PME), com ausência total de grandes empresas. No contexto regional, as PME representam 99,97% das empresas do Algarve (93 811 em 93 838), enquanto no cenário nacional essa percentagem é ligeiramente inferior, situando-se nos 99,90% (1 508 724 em 1 510 274). A inexistência de sedes de grandes empresas em Lagos contrasta com a realidade nacional, onde há 1 550 grandes empresas que desempenham um papel relevante na economia.

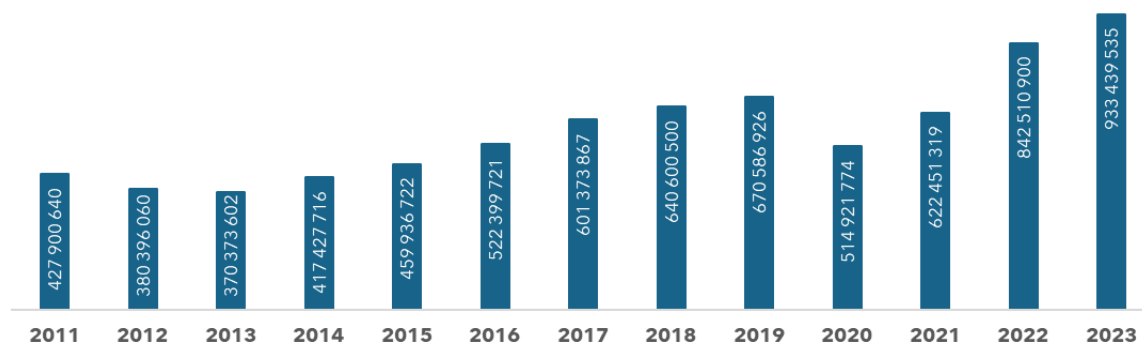
Tabela 18 - Dimensão das empresas: comparação nacional e regional (2023)

Território	Dimensão das empresas		
	Total	Pequenas e Médias	Grandes
Portugal	1 510 274	1 508 724	1 550
Algarve	93 838	93 811	27
Lagos	7 720	7 720	0

Fonte: INE, 2023

A evolução do volume de negócios das empresas regista um crescimento de 40% entre 2011 e 2023. De 2015 a 2019, o volume de negócios cresceu cerca de 15%. No entanto, em 2020, registou-se uma quebra de aproximadamente 10% devido à pandemia. A recuperação iniciou-se em 2021, com um crescimento até 13%.

Gráfico 13 - Evolução do volume de negócios das empresas (€) em Lagos (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

O setor terciário domina amplamente a economia local, com destaque para o alojamento, restauração e similares, que emprega mais de 5 600 pessoas e gera cerca de 25,57% do volume de negócios. O comércio por grosso e a retalho também apresenta uma forte presença, sendo responsável por 9,45% das empresas e mais de 237 milhões de euros em faturação.

Outros setores com impacto relevante incluem a construção civil, que representa 9,07% das empresas e 21,38% do volume de negócios, e as atividades imobiliárias, que, embora menos expressivas em termos de emprego, têm um peso significativo na economia local. O setor secundário, por sua vez, tem uma expressão reduzida, com as indústrias transformadoras a representar apenas 1,88% das empresas e 1,74% da faturação.

Tabela 19 - Empresas, pessoal e volume de negócios, por atividade económica, em Lagos (2023)

Setor Económico	Atividade Económica	Empresas		Pessoal ao serviço		Volume de negócios	
		Nº	%	Nº	%	€	%
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	190	2,46	374	2,29	13 679 387	1,46
Secundário	Indústrias extrativas	0	0	0	0	0	0
	Indústrias transformadoras	145	1,88	342	2,10	16 236 495	1,74
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	16	0,21	...	...	...	...
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	1	0,01	...	...	...	...
Terciário	Construção	700	9,07	2 261	13,90	199 587 138	21,38
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	730	9,45	1 957	12,03	237 129 601	25,40
	Transportes e armazenagem	179	2,32	479	2,94	21 554 916	2,31
	Alojamento, restauração e similares	2 604	33,73	5 641	34,67	257 390 470	25,57
	Atividades de informação e de comunicação	106	1,37	115	0,71	5 042 271	0,54
	Atividades imobiliárias	398	5,15	794	4,88	48 594 038	5,20
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	566	7,33	887	5,45	37 913 588	4,06
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	920	11,92	1 438	8,84	41 464 392	4,44
	Educação	237	3,07	336	2,07	5 047 041	0,54
	Atividades de saúde humana e apoio social	263	3,41	482	2,96	14 222 739	1,52
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	272	3,52	635	3,90	26 800 410	2,87
	Outras atividades de serviços	393	5,09	497	3,05	7 658 869	0,82

Fonte: INE, 2023

População ativa e emprego/desemprego

No que diz respeito à população residente ativa e inativa, observa-se que a nível nacional a taxa de população ativa é de aproximadamente 53,5%, enquanto no Algarve esse valor se situa nos 52,7%, evidenciando uma ligeira discrepância. Em Lagos, a taxa de população ativa é inferior, o que pode sugerir um impacto da sazonalidade no mercado de trabalho, reflexo da forte dependência do setor do turismo.

Em termos de distribuição por sexo, verifica-se que os homens representam uma proporção ligeiramente superior da população ativa em comparação com as mulheres.

Tabela 20 - População residente ativa e inativa: comparação nacional e regional (2021)

Território	População Ativa					População Inativa				
	Total	Homens		Mulheres		Total	Homens		Mulheres	
		Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%
Portugal	4 817 978	2 435 568	50,6	2 382 510	49,4	4 193 900	1 802 508	42,9	2 391 392	57,0
Algarve	213 311	107 977	50,6	105 334	49,4	191 251	86 620	45,3	104 631	54,7
Lagos	14 634	7 409	50,6	7 225	49,4	14 563	6 647	45,6	7 916	54,3

Fonte: INE, 2021

Em Portugal, a taxa de desemprego é de aproximadamente 8,1%, enquanto na região do Algarve é de 11,8%. Lagos segue uma tendência crescente, registando uma taxa de desemprego de 11,9%. Verifica-se que as mulheres apresentam uma taxa de desemprego superior à dos homens nos territórios em análise.

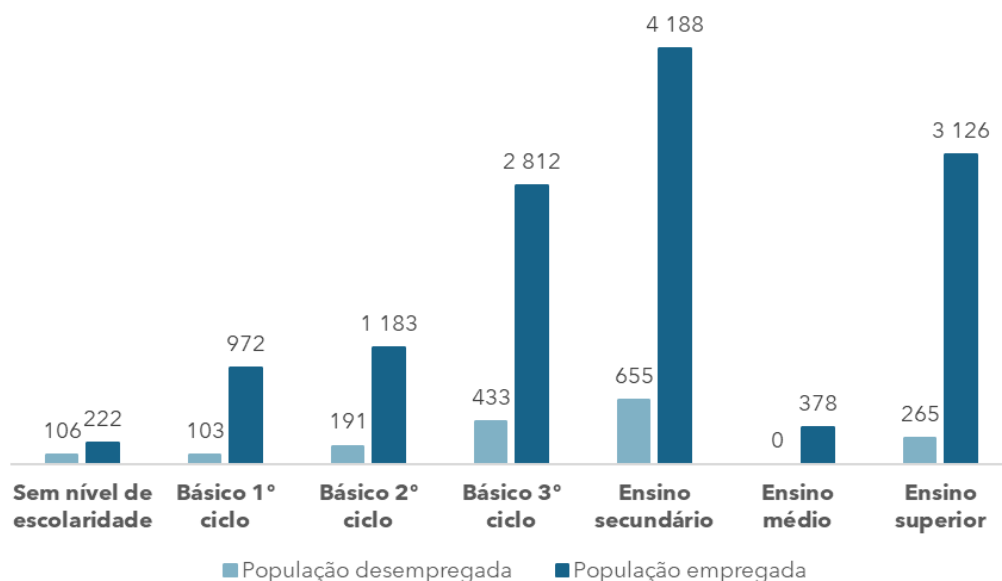
Tabela 21 - População residente empregada e desempregada: comparação nacional e regional (2021)

Território	População Empregada					População Desempregada				
	Total	Homens		Mulheres		Total	Homens		Mulheres	
		Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%
Portugal	4 426 461	2 56 526	57,8	2 169 935	49	391 517	178 942	45,7	212 575	54,3
Algarve	188 144	96 314	51,1	91 830	48,8	25 167	11 663	46,3	13 504	53,7
Lagos	12 881	6 608	51,3	6 273	48,7	1 753	801	45,7	952	54,3

Fonte: INE, 2021

No que se refere à relação entre nível de escolaridade e condição de emprego/desemprego em Lagos, verifica-se que, de forma geral, as pessoas com um nível de escolaridade mais elevado apresentam menores taxas de desemprego, sublinhando a importância da qualificação académica e profissional na melhoria das oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

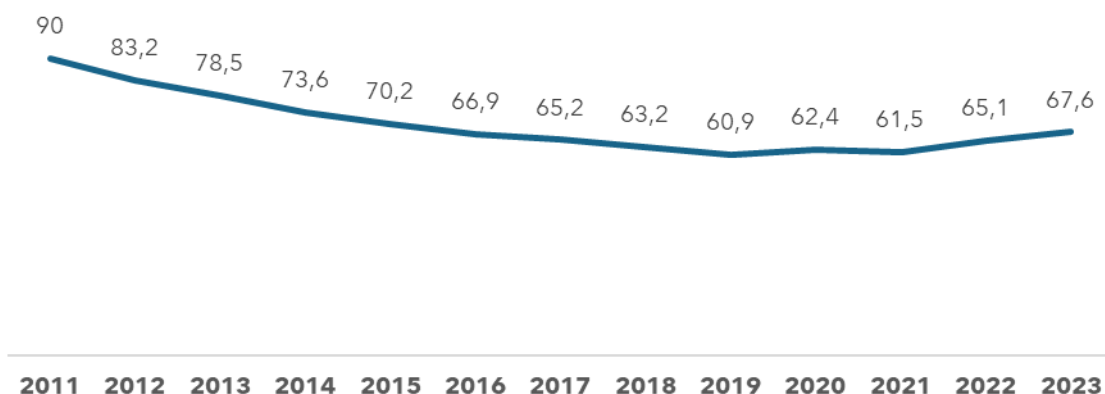
Gráfico 14 - População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade em Lagos (2021)



Fonte: INE, 2021

A evolução do índice de renovação da população em idade ativa¹⁰ (gráfico 15 e tabela 22), evidencia uma tendência de envelhecimento da população ativa.

Gráfico 15 - Índice de renovação da população em idade ativa em Lagos (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

¹⁰ **Índice de renovação da população ativa:** "Relação entre a população que potencialmente está a entrar e a que está a sair do mercado de trabalho, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 55-64 anos)." (INE, 2025)

A nível nacional, o índice de renovação da população em idade ativa situa-se nos 76,11, mas apresenta valores mais baixos na região do Algarve (70,88) e, particularmente, em Lagos (62,18).

Dentro do concelho de Lagos, algumas freguesias, como a União das Freguesias de Bensafrim e Barão de São João, registam valores ainda mais baixos (42,96).

Tabela 22 - Índice de renovação da população em idade ativa: comparação nacional e regional (2021)

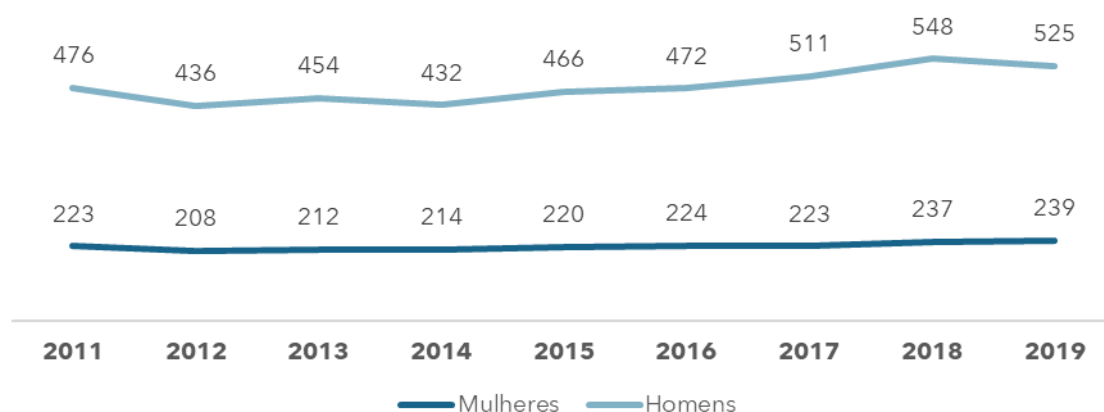
Território	Índice de renovação da população em idade ativa (Nº)		
	Total	Homens	Mulheres
Portugal	76,11	82,58	70,43
Algarve	70,88	76,25	66,03
Lagos	62,18	65,45	59,25
Luz	46,77	47,91	45,75
Odiáxere	74,50	64,81	85,64
São Gonçalo de Lagos	66,35	71,70	61,72
União das Freguesias de Bensafrim e Barão de São João	42,96	46,04	40,18

Fonte: INE, 2021

A análise do número de empregadores/as, por sexo, nas empresas de Lagos revela que a maioria corresponde a pessoas do sexo masculino. Durante o período em análise, verifica-se um aumento de 10,29% neste grupo, com o maior número registado em 2018, totalizando 548 empregadores.

Relativamente às empregadoras, destaca-se um crescimento relativamente contínuo, exceto 2012 e 2017, correspondendo a um aumento de 7,14%, com o valor mais elevado registado em 2019, atingindo 239 empregadoras.

Gráfico 16 - Empregadores/as nas empresas em Lagos, por sexo (2011-2019)



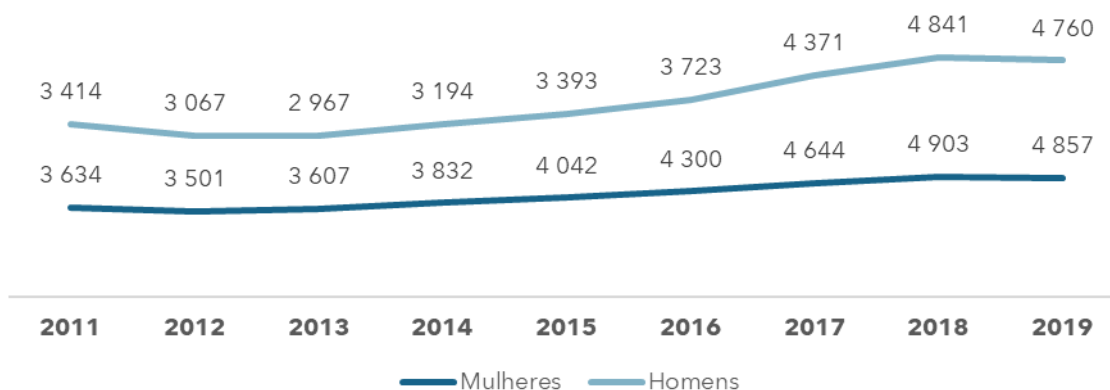
Fonte: PORDATA, 2019

A análise dos/as trabalhadores/as por conta de outrem evidencia uma tendência de crescimento longo do período, ainda que com variações distintas entre os dois sexos. No caso dos homens, verifica-se uma redução inicial entre 2011 e 2013, passando de 3 414 para 2 967 trabalhadores. A partir desse ano, observa-se uma recuperação contínua e significativa, atingindo 4 841 em 2018, o valor mais elevado do período analisado. No entanto, em 2019, regista-se uma ligeira diminuição para 4 760.

Relativamente às mulheres, o número de trabalhadoras por conta de outrem é de 3 634 em 2011, registando uma ligeira descida em 2012, seguida por um crescimento progressivo ao longo dos anos seguintes. O valor máximo ocorre em 2018, com 4 903 trabalhadoras, sofrendo uma ligeira redução em 2019 (4 857).

A análise comparativa entre os dois sexos revela que, entre 2011 e 2013, o número de mulheres empregadas por conta de outrem era superior ao dos homens. A partir de 2015, o crescimento do emprego masculino aumenta, aproximando-se do número de trabalhadoras.

Gráfico 17 - Trabalhadores/as por conta de outrem



Fonte: PORDATA, 2019

O mercado de trabalho na região do Algarve caracteriza-se por uma elevada incidência de vínculos laborais precários, evidenciada pela proporção de contratos a termo, que atinge os 52%, valor superior à média nacional de 47%. Em Lagos, esta situação é ainda mais expressiva, com 59% dos homens e 54% das mulheres a trabalharem ao abrigo de contratos a termo, contrastando com os valores nacionais de 33,4% e 31%, respetivamente. A predominância deste tipo de vínculo na região pode ser atribuída à forte sazonalidade do turismo, setor predominante na estrutura económica local, o que leva as entidades empregadoras a recorrerem frequentemente a contratos de curta duração para ajustar a sua força de trabalho às flutuações da procura. A percentagem de trabalhadores/as com contratos permanentes na região do Algarve (44% para homens e 48% para mulheres) é significativamente inferior à registada a nível nacional (63% e 65%, respetivamente).

Tabela 23 - Trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato e sexo: comparação nacional e regional (2019)

Território	Homens					Mulheres				
	Total	Contrato a termo/a prazo	Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	Contrato de trabalho a termo para cedência temporária	Contrato permanente/sem termo	Total	Contrato a termo/a prazo	Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	Contrato de trabalho a termo para cedência temporária	Contrato permanente/sem termo
Portugal	1 589 470	531 134 (33,4%)	913 (0,01%)	48 898 (3,08%)	998 159 (63%)	1 454 355	458 525 (31%)	373 (0,02%)	37 846 (3%)	949 675 (65%)
Algarve	76 629	40 084 (52%)	8 (0,01%)	2 157 (2,81%)	34 108 (44%)	72 982	35 678 (49%)	15 (0,02%)	1 823 (2,49%)	35 270 (48%)
Lagos	4 760	2 813 (59%)	0 (0%)	0 (0%)	1 926 (40%)	4 857	2 618 (54%)	0 (0%)	0 (0%)	2 219 (46%)

Fonte: PORDATA, 2019

A análise da evolução do regime de duração do trabalho entre 2011 e 2019 revela um aumento da proporção de trabalhadores/as em regime de tempo parcial, com particular incidência entre as mulheres. A nível nacional, verifica-se um crescimento do número de trabalhadores/as nesta modalidade, passando de 31% para 33% no caso dos homens e de 69% para 67% no caso das mulheres. No Algarve, esta tendência é ainda mais acentuada, com o número de mulheres em regime de tempo parcial a diminuir de 64% para 59%. Em Lagos, os valores acompanham esta dinâmica, consolidando um padrão em que as mulheres continuam a ser a maioria no trabalho a tempo parcial.

Tabela 24 - Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e sexo: comparação nacional e regional (2011-2019)

Território	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	1 341 759 (55%)	1 096 612 (45%)	1 515 098 (54%)	1 300 139 (46%)	54 186 (31%)	118 376 (69%)	74 372 (33%)	154 216 (67%)
Algarve	55 037 (52%)	51 659 (48%)	71 532 (52%)	65 645 (48%)	2 719 (36%)	4 819 (64%)	5 097 (41%)	7 337 (59%)
Lagos	3 267 (49%)	3 371 (51%)	4 458 (50%)	4 417 (50%)	147 (36%)	263 (64%)	302 (41%)	440 (59%)

Fonte: PORDATA, 2019

No que respeita à distribuição da população empregada por setor de atividade económica, constata-se a predominância do setor terciário, que emprega mais de 75% da população ativa no Algarve e em Lagos. Nos últimos dez anos, verifica-se um crescimento do emprego neste setor, enquanto o setor secundário registou uma ligeira redução e o setor primário manteve-se praticamente estagnado. A terciarização da economia da região reflete-se no aumento do número de trabalhadores/as no setor dos serviços, que passou de 41% para 44% entre os homens e de 59% para 56% entre as mulheres na região do Algarve. Em Lagos, esta tendência é igualmente visível, consolidando um padrão de especialização produtiva fortemente dependente do turismo.

Tabela 25 - População empregada por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo: comparação nacional e regional (2011-2021)

Território	Setor primário				Setor Secundário				Setor Terciário			
	2011		2021		2011		2021		2011		2021	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	94 474 (71%)	38 912 (29%)	94 075 (72%)	36 070 (28%)	831 835 (72%)	322 874 (28%)	771 703 (70%)	324 795 (30%)	1 349 665 (44%)	1 723 427 (56%)	1 390 748 (43%)	1 809 070 (57%)
Algarve	4 66 (24%)	1 466 (76%)	5 195 (77%)	1 555 (23%)	25 617 (85%)	4 375 (15%)	23 587 (84%)	4 633 (16%)	65 955 (41%)	94 102 (59%)	67 532 (44%)	85 642 (56%)
Lagos	190 (88%)	26 (12%)	206 (84%)	40 (16%)	1 903 (87%)	296 (13%)	1 743 (85%)	303 (15%)	4 386 (43%)	5 849 (57%)	4 659 (44%)	5 930 (56%)

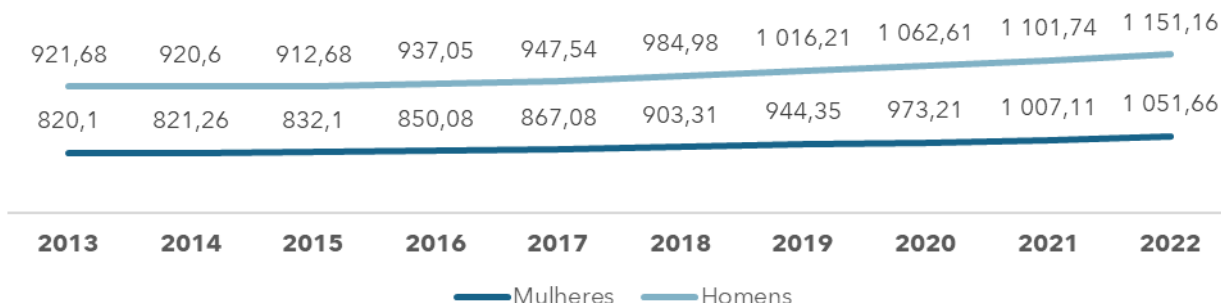
Fonte: PORDATA, 2021

Remunerações, disparidade salarial e subsídio de desemprego

A evolução do ganho médio mensal em Lagos, entre 2013 e 2022, reflete não apenas o crescimento económico da região, mas também as desigualdades persistentes entre sexos. Observa-se uma tendência de aumento gradual nos rendimentos, embora este crescimento não tenha sido uniforme. Os anos mais marcantes neste período foram os de crise económica e, mais recentemente, a pandemia da Covid-19, que teve um impacto significativo no mercado de trabalho. A comparação do ganho médio mensal

de homens e mulheres mostra que a desigualdade salarial permanece uma realidade constante ao longo dos anos.

Gráfico 18 - Evolução do ganho médio mensal (€), em Lagos, por sexo (2013-2022)



Fonte: INE, 2022

A análise por setor económico reforça esta desigualdade. No setor primário, os homens auferem um rendimento médio mensal de 1 152,24 euros, enquanto as mulheres recebem 1 048,66 euros, o que representa uma diferença de 8,99%. No setor secundário, a diferença salarial é ainda mais acentuada, com os homens a registarem um ganho médio de 1 165,22 euros, enquanto as mulheres ficam pelos 1 038,95 euros, traduzindo-se numa variação de 10,84%. No setor terciário, a diferença é de 8,16% com os homens a ganharem, em média, 1 146,07 euros contra os 1 052,59 euros das mulheres.

Gráfico 19 - Ganho médio mensal (€) em Lagos, por sexo e setor económico

Setor primário			Setor secundário			Setor terciário		
H	M	Variação	H	M	Variação	H	M	Variação
1 152,24	1 048,66	8,99%	1 165,22	1 038,95	10,84%	1 146,07	1 052,59	8,16%

Fonte: INE, 2022

A evolução do número de desempregados/as inscritos/as no Centro de Emprego e Formação Profissional de Lagos, entre 2011 e 2023, permite compreender melhor as dinâmicas do mercado de trabalho e os momentos de maior instabilidade económica. No início do período em análise, entre 2011 e 2013, verifica-se um aumento expressivo do desemprego, passando de 1 921 desempregados em 2011 para um pico de 2 458

em 2012. Este crescimento acentuado reflete os efeitos prolongados da crise económica e financeira que assolou Portugal no início da década de 2010, resultando numa forte contração da atividade económica e num aumento significativo do desemprego. Em 2013, embora se registre uma ligeira descida para 2 197, o número de desempregados/as permanece bastante elevado, evidenciando as dificuldades na recuperação económica.

Entre 2014 e 2019, observa-se uma trajetória contínua de descida do desemprego, acompanhando a retoma económica do país e, particularmente, da região do Algarve. Durante este período, o número de desempregados/as inscitos/as reduz de 1 726 em 2014 para 972 em 2019, refletindo um crescimento sustentado do mercado de trabalho. Esta tendência sugere uma melhoria das condições de empregabilidade, com maior oferta de trabalho e uma progressiva estabilização do tecido económico local.

No entanto, o impacto da pandemia da Covid-19 em 2020 é claramente evidenciado, com um aumento abrupto do desemprego para 1 689, um valor significativamente superior ao registado no ano anterior. Este crescimento resulta da paralisação generalizada da economia durante os períodos de confinamento, que afetaram de forma severa setores-chave da economia local, nomeadamente o turismo, restauração e comércio. Em 2021, embora se verifique uma ligeira recuperação para 1 631, os valores permanecem bastante acima dos registados antes da pandemia.

Já em 2022, assiste-se a uma descida acentuada do desemprego para 962, indicando uma recuperação mais robusta da atividade económica e um regresso à tendência de descida observada antes da crise pandémica. No entanto, em 2023, o número de desempregados/as estabiliza ligeiramente nos 950, sugerindo que, apesar da recuperação, o mercado de trabalho poderá ter atingido um ponto de equilíbrio, com menos oscilações significativas no desemprego.

Gráfico 20 - Evolução do número de desempregados/as inscitos/as nos centros de emprego e de formação profissional, em Lagos (2011-2023)



Fonte: PORDATA, 2023

Em 2023, o número de beneficiários/as de subsídio de desemprego em Lagos é de 1 658, o que corresponde a 7,8% da população residente com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos. Ao analisar a distribuição por sexo, verifica-se que 695 homens beneficiam do subsídio, representando 6,6% da população. Já entre as mulheres, o número de beneficiárias foi superior, atingindo 963, o que equivale a 8,9% da população feminina em idade ativa.

Tabela 26 - Beneficiários/as de subsídio de desemprego no total da população residente, entre os 15 e 64 anos, por sexo, em Lagos (2023)

Território	Beneficiários/as de subsídio de desemprego					
	Total	%	Homens	%	Mulheres	%
Lagos	1 658	7,8	695	6,6	963	8,9

Fonte: INE, 2023

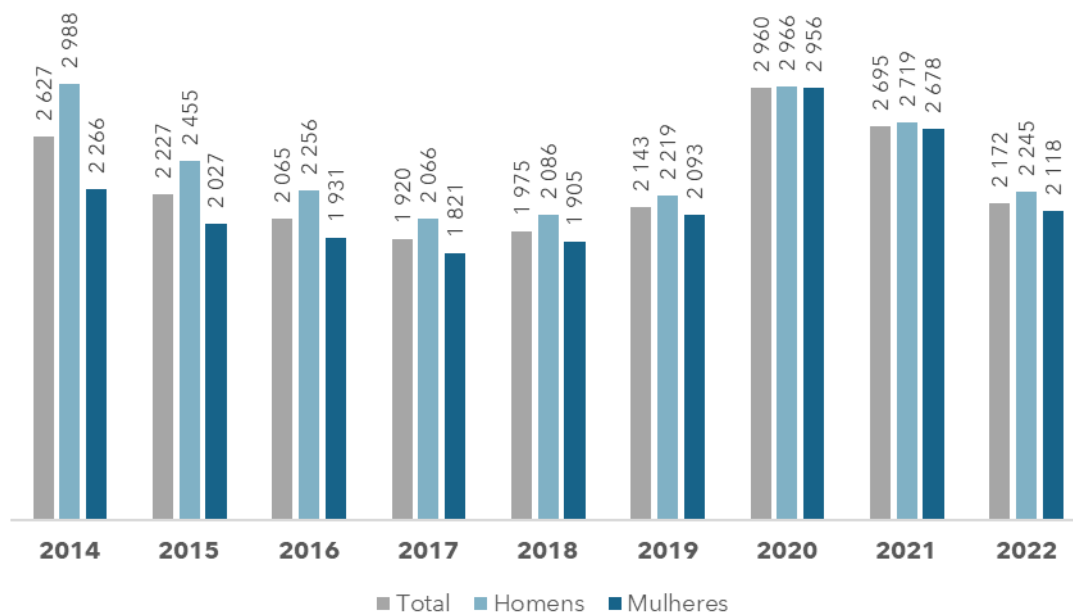
A análise do valor médio anual do subsídio de desemprego revela uma tendência global de variação ao longo dos anos, com períodos de aumento e de redução do valor médio atribuído.

Entre 2014 e 2017, observa-se uma redução progressiva no valor médio do subsídio de desemprego, atingindo o ponto mais baixo em 2017. A partir de 2018, verifica-se um aumento constante até 2020, ano em que se regista o valor médio mais elevado do período em análise.

Nos anos seguintes, 2021 e 2022, os valores médios do subsídio de desemprego reduziram face a 2020, embora se mantenham superiores aos registados no período pré-pandemia.

A análise por sexo evidencia que, ao longo de quase todo o período analisado, as mulheres receberam, em média, um valor de subsídio de desemprego inferior ao dos homens.

Gráfico 21 - Valor médio anual do subsídio de desemprego, por sexo, em Lagos (2014-2022)



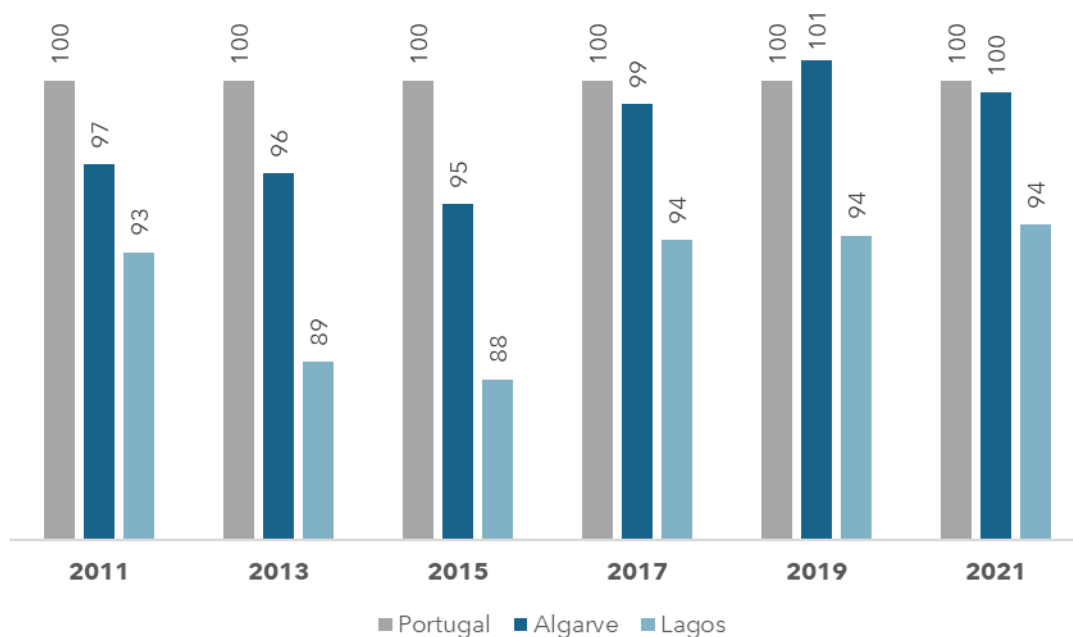
Fonte: INE, 2023

A análise dos dados relativamente ao poder de compra, revela que Portugal mantém um índice de referência de 100 ao longo de todo o período analisado. O Algarve, por sua vez, apresenta valores ligeiramente abaixo da média nacional, variando entre 97 em 2011 e 100 em 2021, o que sugere uma relativa convergência com o valor de referência do país ao longo da década.

No caso de Lagos, observa-se um poder de compra inferior tanto à média nacional como à regional em todos os anos analisados. Em 2011, Lagos registava um índice de 93, que desceu para 89 em 2013 e atingiu o valor mais baixo, 88, em 2015. A partir desse momento, verifica-se uma recuperação gradual, subindo para 94 em 2017 e mantendo-se nesse nível até 2021.

A comparação entre os três territórios evidencia que Lagos apresenta sistematicamente um poder de compra inferior ao do Algarve e ao de Portugal, apesar de uma recuperação desde 2015. O facto de o Algarve ter atingido a média nacional em 2021, enquanto Lagos permaneceu abaixo, indica que o crescimento económico e a melhoria do poder de compra não foram homogéneos dentro da região.

Gráfico 22 - Evolução do poder de compra per capita: comparação nacional e regional (2011-2021)



Fonte: INE, 2023

Síntese das dinâmicas socioeconómicas

A estrutura económica do concelho de Lagos revela uma forte predominância do setor dos serviços, com especial destaque para as atividades relacionadas com o comércio, o alojamento e a restauração. Estes setores, fortemente associados à dinâmica turística do concelho, assumem um peso central na criação de emprego, mas também evidenciam fragilidades estruturais, como a elevada sazonalidade, a prevalência de vínculos laborais precários e os baixos níveis salariais. A agricultura e a pesca, embora com importância histórica, têm atualmente um papel marginal no tecido económico local, enquanto o setor secundário, embora presente, tem expressão mais reduzida.

A taxa de desemprego no concelho é de 11,9%, valor que se revela superior à média nacional e que reflete dificuldades persistentes de integração no mercado de trabalho. O emprego tende a concentrar-se em áreas marcadas por condições laborais menos estáveis, afetando de forma desproporcionada as mulheres, os jovens e a população migrante – grupos mais expostos a vínculos temporários, salários reduzidos e menor proteção social. A flutuação da atividade económica ao longo do ano, diretamente relacionada com a procura turística, contribui ainda para a instabilidade financeira de muitos/as trabalhadores/as.

Em termos de rendimentos, os salários praticados em Lagos situam-se abaixo da média nacional, o que, aliado ao custo elevado da habitação, agrava as condições de vida de diversos grupos da população. Esta realidade afeta de forma mais intensa os agregados familiares monoparentais, as mulheres chefes de família e os/as trabalhadores/as estrangeiros/as em situação de maior vulnerabilidade contratual ou social.

A leitura destes indicadores reforça a necessidade de se adotarem políticas que promovam a diversificação económica do concelho, a valorização do trabalho e a promoção do emprego digno.

Educação

Caraterização da rede escolar

O concelho de Lagos dispõe de uma rede educativa pública composta por dois Agrupamentos de Escolas, que asseguram a oferta de ensino desde a educação pré-escolar até ao ensino secundário.

1. Agrupamento de Escolas Gil Eanes

Este agrupamento integra diversos estabelecimentos de ensino, distribuídos da seguinte forma:

- Escola Secundária Gil Eanes (sede de agrupamento) – 3º Ciclo e Ensino Secundário
- Escola Básica das Naus – 2º e 3º ciclo
- Escola Básica da Ameijeira – Pré-escolar e 1º ciclo
- Escola Básica do Chinicato – 1ºciclo
- Escola Básica de Odiáxere – 1ºciclo
- Escola Básica de Sophia de Mello Breyner Andresen – Pré-escolar e 1ºciclo
- Escola Básica de Bensafrim - 1º ciclo

2. Agrupamento de Escolas Júlio Dantas

Este agrupamento abrange as seguintes escolas:

- Escola Secundária Júlio Dantas (sede de agrupamento) – 3º ciclo e Ensino Secundário
- Escola Básica Tecnópolis – 2º e 3º ciclo
- Escola Básica de Santa Maria – Pré-escolar e 1º ciclo
- Escola Básica N.º1 Lagos – 1º ciclo
- Escola Básica Centro Escolar da Luz – Pré-escolar e 1ºciclo

Complementado a rede pública, Lagos conta com sete estabelecimentos de ensino pertencentes à rede solidária, que desempenham um papel fundamental na oferta da educação pré-escolar:

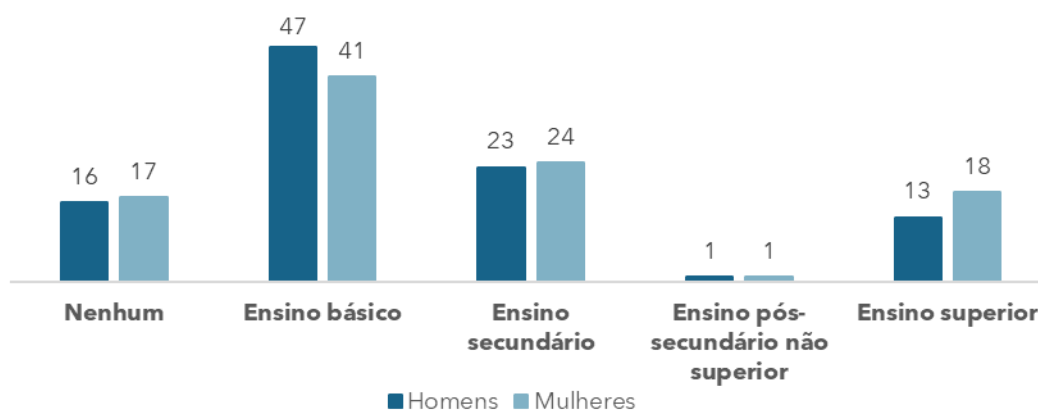
- Centro Infantil de Odiáxere - CASLAS
- Jardim de Infância Waldorf Internacional - Bensafrim
- Centro Infantil de São João - CASLAS
- Centro Infantil de Santo Amaro - CASLAS
- Centro Infantil da Luz - CASLAS
- Centro Infantil de Bensafrim - pré-escolar - CASLAS
- Centro Infantil do Chincato - CASLAS

População residente por nível de ensino

A distribuição da população residente em Lagos por nível de ensino e sexo permite compreender melhor o perfil educativo do concelho. É possível observar que a maioria da população tem como nível de escolaridade mais elevado o ensino básico, sendo esta realidade mais acentuada entre os homens, com 47% a terem este nível de ensino como o mais alto atingido, em comparação com 41% das mulheres. Relativamente ao ensino secundário, verifica-se um equilíbrio entre sexos, com 23% dos homens e 24% das mulheres a terem completado este nível. Contudo, quando se analisa o ensino superior, emergem diferenças mais significativas, com 18% das mulheres a concluírem este nível de ensino, face a 13% dos homens.

Outra dimensão relevante prende-se com a população sem qualquer nível de ensino formal, que representa 16% dos homens e 17% das mulheres. Estes valores sugerem que ainda existe uma franja da população que, por razões económicas, sociais ou geracionais, não teve acesso à escola. Já o ensino pós-secundário não superior apresenta um peso residual, com apenas 1% da população a atingir este nível de escolaridade.

Gráfico 23 - População residente por nível de ensino e sexo (%), em Lagos (2021)



Fonte: INE, 2021

No que concerne à taxa de analfabetismo¹¹ é possível observar que Lagos regista uma taxa de analfabetismo inferior à média nacional e regional (2,62% face a 3,08% em Portugal e 3,14% no Algarve). A discrepância é mais acentuada entre homens e mulheres. Enquanto a taxa masculina em Lagos (2,20%) é inferior à regional (2,65%), a taxa feminina (3,01%) é significativamente mais baixa do que a registada a nível nacional (3,96%) e regional (3,59%).

Tabela 27 - Taxa de analfabetismo, segundo o sexo (%): comparação nacional e regional (2021)

Território	Taxa de analfabetismo (%)		
	Total	Homens	Mulheres
Portugal	3,08	2,10	3,96
Algarve	3,14	2,65	3,59
Lagos	2,62	2,20	3,01

Fonte: INE, 2021

Caraterização dos/as estudantes

A análise à taxa de escolarização¹² no ano letivo de 2022/2023 permite observar que, no caso do ensino pré-escolar, a taxa em Lagos (98,8% para rapazes e 102,3% para raparigas) está alinhada com a média nacional e regional, embora inferior nos rapazes e superior nas raparigas. Já no ensino básico, Lagos apresenta uma taxa de escolarização

¹¹ **Analfabeto:** "Indivíduo com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, isto é, que é incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou escrever uma frase completa." (INE, 2025) ¹² **Taxa de escolarização:** "Relação percentual entre o número de alunos matriculados em cursos de formação inicial, com idade entre 18 e 22 anos, e a população residente dos mesmos níveis etários." (INE, 2025)

superior à média nacional e regional, atingindo 121,4% nos rapazes e 119,2% nas raparigas. No ensino secundário os valores em Lagos (135,3% para rapazes e 155,4% para raparigas) são significativamente superiores às médias nacional e regional.

Importa salientar que taxas de escolarização acima dos 100% não significam que haja mais alunos do que população total na faixa etária correspondente, mas sim que existem estudantes matriculados fora da idade “padrão” para cada ciclo de ensino. Tal pode ocorrer por diferentes razões, como repetência de anos letivos, entrada tardia no sistema educativo, interrupção dos estudos e posterior regresso, ou presença de alunos estrangeiros cuja colocação no ensino português não segue o percurso típico por idade.

Tabela 28 - Taxa de escolarização, por ciclo de estudos e sexo (%): comparação nacional e regional (2022/2023)

Território	Taxa de escolarização (%)					
	Ensino pré-escolar		Ensino básico		Ensino secundário	
	H	M	H	M	H	M
Portugal	99,8	98,9	112,2	111,8	124,7	129,0
Algarve	100,8	100,6	118,2	117,8	119,8	124,7
Lagos	98,8	102,3	121,4	119,2	135,3	155,4

Fonte: INE, 2023

A taxa de retenção e desistência¹³ no 1º ciclo do ensino básico é inferior em Lagos (1,4%) quando comparada com a média nacional (2,0%) e regional (3,3%), o que pode indicar um desempenho mais positivo na primeira etapa da educação. No entanto, no 2º ciclo do ensino básico, verifica-se uma taxa mais elevada nos rapazes (7,8%) em Lagos face ao Algarve (6,9%) e Portugal (4,4%). Já no 3º ciclo do ensino básico, Lagos mantém valores intermédios (8,5% rapazes e 7,9% raparigas), entre os valores nacionais e regionais.

No ensino secundário o concelho de Lagos apresenta uma taxa de retenção e desistência mais elevada nos cursos científico-humanísticos (16% rapazes e 15,5% raparigas), superando a média nacional e regional. Nos cursos técnicos/profissionais, os valores são ainda mais acentuados (19,7% rapazes e 15,1% raparigas).

¹³ **Taxa de retenção e desistência:** “A taxa de retenção refere-se à percentagem de alunos que permanecem no mesmo ano de escolaridade em relação ao total de alunos matriculados naquele ano. A taxa de desistência (ou abandono escolar) indica a proporção de alunos que deixam o sistema educativo antes de concluir um determinado ciclo ou nível de ensino.” (INE, 2025)

Tabela 29 - Taxa de retenção e desistência, por ciclo de estudos e sexo (%): comparação nacional e regional (2022/2023)

Território	Taxa de retenção e desistência									
	Ensino Básico						Ensino Secundário			
	1º Ciclo		2º Ciclo		3º Ciclo		Cursos gerais científico/humanísticos		Cursos técnicos/tecnológicos e profissionais	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	2,0	1,8	4,4	2,9	7,3	4,9	10,7	8,2	11,5	9,2
Algarve	3,3	2,8	6,9	4,4	11,0	8,0	13,4	11,4	18,6	15,5
Lagos	1,4	1,4	7,8	3,3	8,5	7,9	16	15,5	19,7	15,1

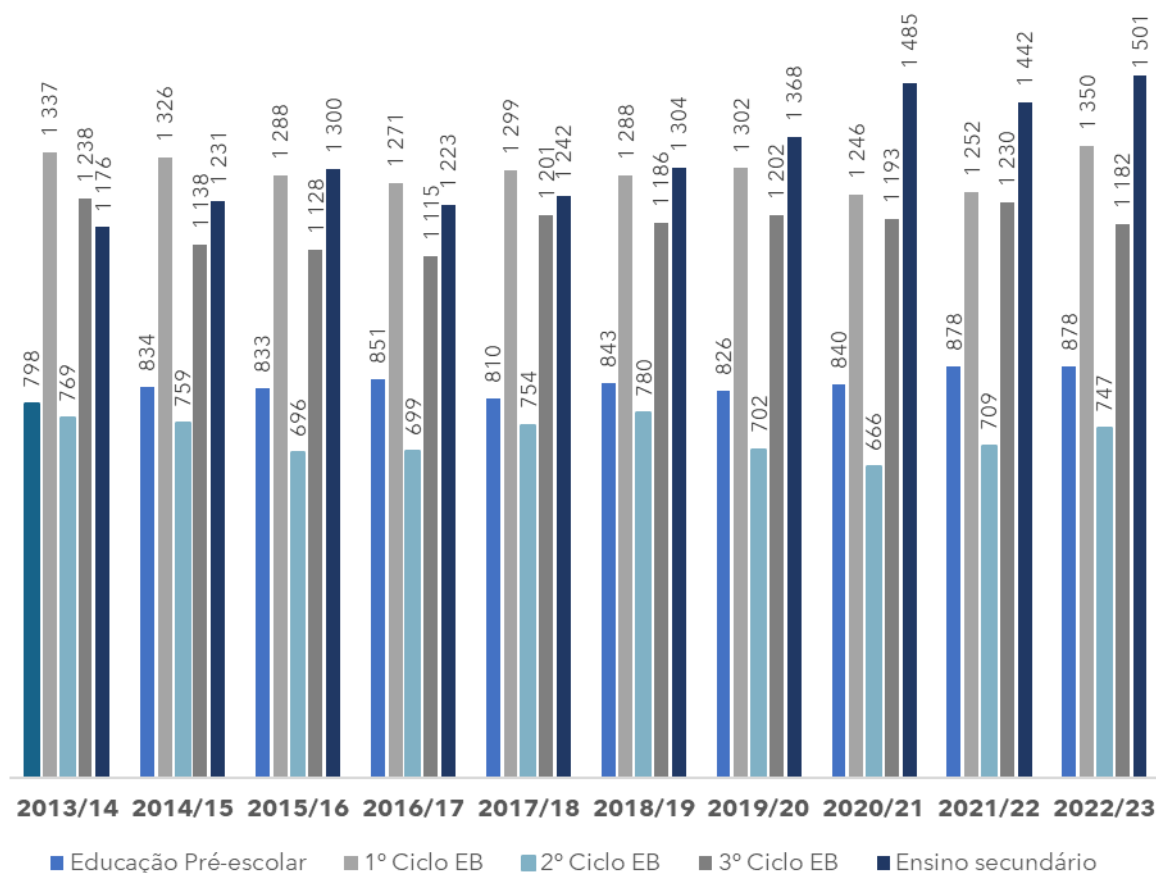
Fonte: DGEEC 2023

A evolução do número de estudantes matriculados por nível de ensino ao longo dos últimos anos em Lagos permite identificar tendências de crescimento e eventuais oscilações no sistema educativo local. No caso da educação pré-escolar observa-se uma tendência de relativa estabilidade, com um ligeiro crescimento ao longo da última década. Em 2013/14, registavam-se 798 crianças matriculadas, número que oscilou nos anos seguintes e atingiu um pico de 878 em 2021/22 e 2022/23.

No 1º ciclo do ensino básico a evolução é marcada por uma tendência de ligeiro crescimento, embora com flutuações. Em 2013/14 o número de alunos era de 1 337, aumentando para 1 350 em 2022/23. Contrariamente, o 2º ciclo do ensino básico apresenta uma tendência de declínio, fixando o maior número de alunos matriculados no ano letivo 2018/19 (780). O 3º ciclo do ensino básico segue uma evolução semelhante de declínio, considerando que no ano letivo 2013/14 havia 1 238 alunos matriculados e no ano 2022/23 verificaram-se 1 182 alunos.

Já o ensino secundário regista o maior crescimento percentual ao longo do período analisado. Em 2013/14, o número de alunos matriculados era de 1 176, valor que subiu para 1 442 em 2021/22 e alcançou os 1 501 em 2022/23.

Gráfico 24 - Evolução do nº de alunos/as matriculados/as, por ciclo de estudos, em Lagos (2013-2023)



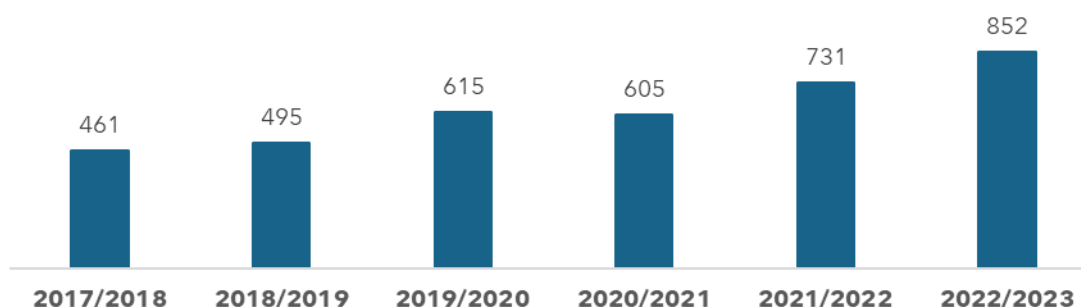
Fonte: DGEEC 2023

Estudantes estrangeiros

A diversidade cultural nas escolas tem vindo a tornar-se cada vez mais evidente, especialmente no concelho de Lagos, em consequência do aumento da população estrangeira residente e das dinâmicas migratórias motivadas não só por fatores económicos, mas também por razões familiares, oportunidades académicas, procura de melhor qualidade de vida, bem como por situações de instabilidade política ou social nos países de origem.

Os dados disponíveis indicam um crescimento expressivo do número de estudantes de nacionalidade estrangeira matriculados nos últimos seis anos letivos. Entre 2017/2018 e 2022/2023, o número de estudantes estrangeiros inscritos nos estabelecimentos de ensino da rede pública do concelho praticamente duplicou, registando um aumento de 85% e atingindo um total de 852 estudantes, o que corresponde a 7,7% da população escolar.

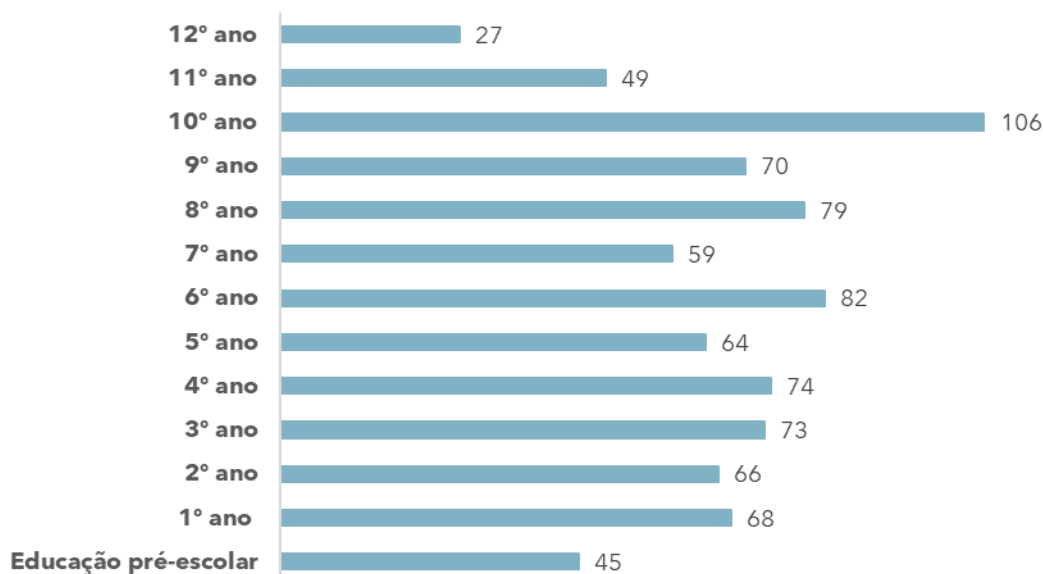
Gráfico 25 - Evolução no nº de estudantes estrangeiros, em Lagos (2017-2023)



Fonte: Agrupamentos de Escolas de Lagos, 2023, in Carta Educativa do Município de Lagos, 2023

No que diz respeito à distribuição do número de estudantes estrangeiros por nível de escolaridade/ciclo de ensino, dos 852 estudantes de nacionalidade estrangeira que em 2022/2023 estavam inscritos nos estabelecimentos da rede pública de Lagos, cerca de 32% encontrava-se a frequentar o 1º ciclo do ensino básico.

Gráfico 26 - Distribuição dos estudantes estrangeiros, por nível de escolaridade/ciclo de ensino, 2022/2023



Fonte: Agrupamentos de Escolas de Lagos, 2023, in Carta Educativa do Município de Lagos, 2023

A análise por nacionalidade revela que a maioria dos estudantes estrangeiros matriculados, na rede pública de Lagos em 2022/2023 é oriunda da América do Sul, com destaque para o Brasil, que representa 42% dos alunos estrangeiros em

escolaridade obrigatória (354 estudantes), correspondendo a aproximadamente 8% do total de alunos.

No contexto europeu, sobressaem os países da Europa de Leste, nomeadamente a Ucrânia (10,6%), a Moldávia (4,7%) e a Roménia (2,9%). Para além destes, registam-se também presenças significativas de alunos provenientes do Reino Unido (7,4%), Alemanha (4,2%), Índia (4%) e Itália (3,2%).

Tabela 30 - Principais nacionalidades dos estudantes estrangeiros, 2022/2023

Nível de ensino	Total	Nacionalidade								
		Brasil	Ucrânia	Reino Unido	Moldávia	Alemanha	Índia	Itália	Roménia	Outros
Pré-escolar	45	21	5	1	2	0	4	2	0	10
1º Ciclo	271	125	35	15	13	6	14	6	6	51
2º Ciclo	146	55	20	14	9	6	3	6	3	30
3º Ciclo	208	83	20	18	8	16	5	5	8	45
Ensino secundário	182	70	10	15	8	8	8	8	8	47
Total	852	354	90	63	40	36	34	27	25	183

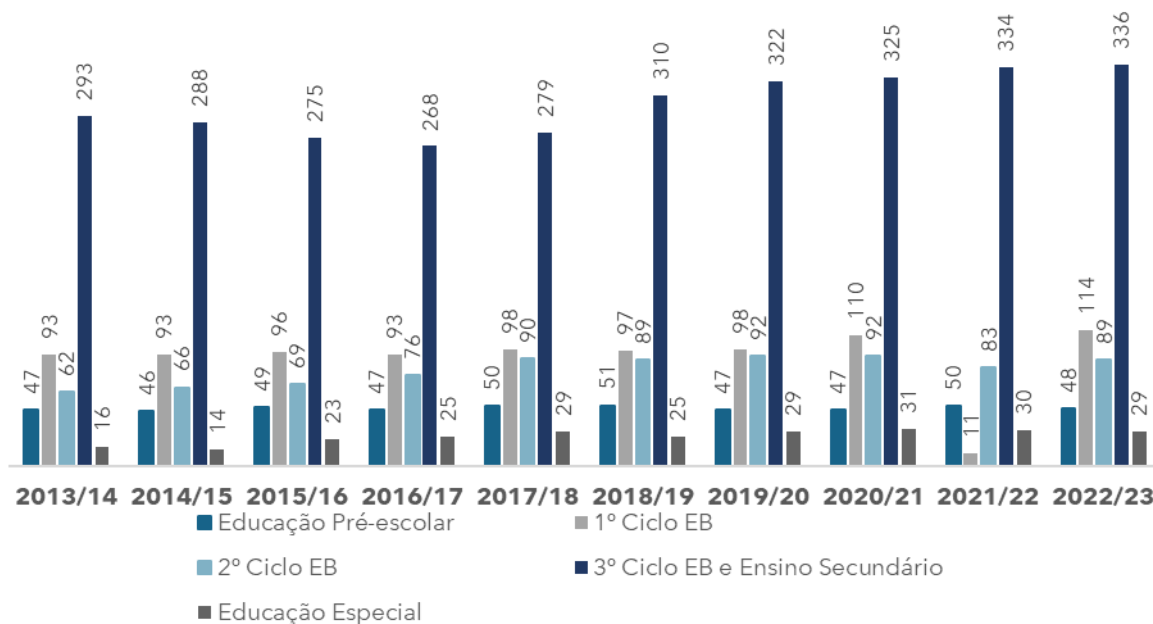
Fonte: Agrupamentos de Escolas de Lagos, 2023, in Carta Educativa do Município de Lagos, 2023

Caraterização dos docentes e pessoal não docente

Ao longo dos anos em análise, observa-se uma certa estabilidade no número de docentes da Educação pré-escolar. Em 2013/14, o número de professores/as era 47 e esse valor manteve-se razoavelmente estável nos anos seguintes, com um pequeno aumento para 51 em 2018/19. No 1º ciclo do ensino básico, o número de docentes também apresenta uma tendência de aumento. Em 2013/14 verificam-se 93 docentes, número que aumenta para 114 em 2022/23. Já no 2º ciclo, o número de docentes tem mostrado uma tendência de aumento contínuo. Em 2013/14, o número era 62, subindo progressivamente até atingir 92 docentes em 2019/20. Para o 3º ciclo e ensino secundário, o número de docentes começou com 293 em 2013/14 e foi crescendo ao longo dos anos, com flutuações anuais, até alcançar 336 docentes em 2022/23. Por fim, a Educação Especial registou um aumento notável no número de docentes ao longo dos anos. Em 2013/14, havia apenas 16 professores para a Educação Especial, mas esse

número subiu para 31 em 2020/21. Nos anos seguintes, o número estabilizou-se, com pequenas variações, terminando em 29 docentes em 2022/23.

Gráfico 27 - Evolução do número de docentes, por ciclo de estudos, em Lagos (2013-2023)



Fonte: DGEEC, 2023

A análise da evolução do pessoal não docente em Lagos ao longo dos anos letivos de 2013/14 a 2022/23 revela tendências demográficas significativas. Em particular, no grupo etário abaixo dos 25 anos, destaca-se a ausência de homens ao longo de todo o período analisado, enquanto as mulheres nessa faixa etária apresentam uma variação consistente.

Em termos gerais, é possível concluir que, ao longo de todos os grupos etários, a presença de pessoal não docente do sexo feminino se revela significativamente mais expressiva do que a do sexo masculino. Esta tendência é patente em todas as faixas etárias, sendo especialmente evidente nas faixas etárias mais avançadas, onde o número de mulheres tende a manter-se superior ao de homens.

Tabela 31 - Evolução do pessoal não docente em Lagos, por sexo e grupo etário, 2013-2023

Ano Letivo	Grupo etário																	
	<25 anos		25-29 anos		30-34 anos		35-39 anos		40-44 anos		45-49 anos		50-54 anos		55-59 anos		60+ anos	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
2013/14	0	2	1	6	4	22	7	26	2	47	5	56	4	54	4	41	3	25
2014/15	0	0	0	7	4	20	5	17	4	41	3	54	4	58	5	37	3	32
2015/16	0	1	0	9	3	20	5	21	5	41	1	44	3	51	6	40	1	34
2016/17	0	1	0	8	4	21	5	22	5	39	0	39	3	58	5	45	2	36
2017/18	0	1	0	6	0	21	6	26	6	39	0	35	4	60	6	50	3	38
2018/19	0	0	0	8	0	20	7	20	5	32	2	38	2	50	5	52	5	42
2019/20	0	1	0	7	0	19	5	23	4	27	5	43	1	48	5	47	5	41
2020/21	0	6	0	4	1	22	4	26	5	35	6	47	2	54	4	54	7	45
2021/22	0	9	0	2	1	19	1	28	5	32	6	49	4	39	4	61	6	51
2022/23	0	10	1	9	0	16	1	36	4	36	8	46	3	44	3	61	7	57

Fonte: DGEEC, 2023

Síntese da Educação

A análise dos indicadores do setor da educação em Lagos revela um retrato equilibrado, mas com desafios que exigem uma abordagem estratégica e integrada. A rede de infraestruturas escolares está distribuída de forma razoável pelo território, com presença de estabelecimentos de ensino nos vários níveis - desde a educação pré-escolar ao ensino secundário. Esta cobertura territorial, ainda que satisfatória, exige uma atenção contínua à adequação da oferta face às dinâmicas demográficas e territoriais, garantindo acesso equitativo à educação, nomeadamente nas zonas mais afastadas dos centros urbanos, onde o transporte escolar assume particular relevância.

No que se refere aos níveis de escolaridade da população residente, os dados demonstram uma evolução positiva ao longo das últimas décadas, ainda que com desafios persistentes. Verifica-se um peso considerável da população com o ensino básico (1.º, 2.º e 3.º ciclos) como nível mais elevado de escolaridade. Simultaneamente, há uma percentagem ainda modesta de população com ensino superior, o que reforça a importância de estimular o prosseguimento de estudos e promover a articulação entre

ensino secundário, formação profissional e ensino superior, como vetor de desenvolvimento local.

Do ponto de vista dos recursos humanos, destaca-se a estabilidade do corpo docente e o elevado nível de qualificação dos professores em exercício. No entanto, a elevada média etária dos docentes levanta preocupações quanto à renovação geracional, sendo necessário antecipar estratégias de atração de novos profissionais, nomeadamente através de incentivos à fixação no território.

Em suma, os indicadores analisados permitem concluir que o concelho de Lagos dispõe de uma base educativa sólida, mas que enfrenta ainda desafios relevantes, nomeadamente no que se refere à qualificação da população adulta, ao combate ao abandono escolar precoce, à coesão territorial na oferta educativa e à articulação entre educação e desenvolvimento económico.

Desporto

O concelho de Lagos disponibiliza uma ampla variedade de infraestruturas desportivas e espaços de lazer, promovendo a prática desportiva e o bem-estar da comunidade.

Tabela 32 - Infraestruturas desportivas de Lagos

Instalações desportivas de uso público
Pavilhão Desportivo Municipal
Piscinas Municipais
Estádio Municipal
Ginásio de Musculação do Complexo Desportivo Municipal com outras instalações anexas
Polidesportivos Porta da Vila
Campo de Futebol Zona Verde - Bensafrim
Polidesportivo de Barão de São João
Polidesportivo de Odiáxere
Campo de futebol de Odiáxere
Polidesportivo da Luz e Campo de Ténis
Polidesportivo de Almádena
Polidesportivo de Espiche
Polidesportivo de Ameijeira
Polidesportivo do Chinicato
Polidesportivo de Santo Amaro
Campo de Jogos Rossio da Trindade

Instalações desportivas escolares
EB 2/3 das Naus: pavilhão; sala de desporto
EB 2/3 Tecnópolis: pavilhão; sala de desporto
Escola Secundária Júlio Dantas: pavilhão; sala de desporto; patinódromo
Escola Secundária Gil Eanes: pavilhão; sala de desporto
Espaços de lazer e recreio ao ar livre
Parque infantil Mata Nacional de Barão de São João
Parque infantil do Centro Cultural de Barão de São João
Parque infantil de Bensafrim e skate Parque
Parque infantil da Torre
Parque infantil junto ao Centro de Saúde de Odiáxere
Parque infantil no Largos dos Passarinhos
Skate Parque de Espiche
Skate Parque de Almádena
Parque infantil de Espiche
Parque infantil Baluarte do Corunheiro
Parque infantil do Parque da Cidade
Parque infantil Ameijeira Verde
Parque infantil 25 de abril
Parque infantil Porto de Mós
Parque infantil do Centro de Emprego
Parque infantil Parque Aventura
Skate Parque do Parque da Cidade
Parque infantil do Chinicato
Outros espaços naturais existentes
Cais da Solaria
Baía natural de Lagos
Centro Municipal de Marcha e Corrida
Ribeira de Bensafrim
Parque da Cidade
Mata Nacional de Barão de São João

Fonte: Plano Estratégico de Desenvolvimento Desportivo, 2021

No total, estão registados 2 865 atletas no concelho de Lagos, dos quais 1 948 são do género masculino e 917 do género feminino. Embora o número de atletas masculinos seja consideravelmente superior ao feminino, observa-se uma representatividade feminina assinalável em modalidades como a ginástica, o voleibol, a natação, o ténis e o atletismo.

A maioria dos praticantes encontra-se federada (2 465 atletas), o que reflete uma forte organização desportiva local e um envolvimento relevante em competições oficiais.

As modalidades com maior expressão incluem o futebol (com destaque para clubes como o Clube Desportivo Odiáxere, o Clube de Futebol Esperança de Lagos e Casa do Sport Lisboa e Benfica de Lagos), o andebol, o voleibol, o karaté, a ginástica e a vela ligeira. Existe uma diversidade de práticas desportivas, com a presença de modalidades tradicionais e outras menos comuns, como o surf, skimboard, stand up paddle, pesca desportiva e tiro com arco.

É ainda de salientar a participação de atletas em escalões seniores e veteranos, sobretudo no ciclismo, petanca e bilhar. Este dado reforça a importância de incluir a população adulta e sénior na política de oferta desportiva.

Tabela 33 - Praticantes de desporto no concelho de Lagos, por sexo e modalidade (2024/2025)

Entidade	Modalidade(s)	Escalões	Nº de equipas	Atletas				Total
				Federados	Não Federados	Masculino	Feminino	
Academia Atletismo Lacobrigense	Atletismo	-	0	42	0	22	20	42
Andebol Clube Costa Doiro	Andebol	-	10	151	0	148	3	151
Associação Filatélica e Numismática Gil Eanes	Xadrez	-	0	24	0	21	3	24
CCDT CML	Petanca	Inf./Jun./Cad./Sén.	0	47	0	36	11	47
	Triatlo	Benj./Inf./Inic./Juv./Jún./Cad./Sén.	0	28	0	20	8	28
Ciclo Clube de Lagos	Ciclismo	Veteranos	1	6	66	69	3	72
Clube Desportivo Escola Secundária Gil Eanes	Andebol	Man./Bam./Min./Sub14/Sub16/Sub18/Sén.	17	138	10	0	148	148
Clube Desportivo Odiáxere	Futebol	-	15	282	25	299	8	307
CRCDL	Voleibol	Inf./Inic./Cada./Juv./Jún./Vet.	5	40	22	23	39	62
	Atletismo	Inf./Juv./Jún./Vet.	0	28	6	22	12	34
	Pool/Bilhar	Veteranos	0	2	0	2	0	2
Clube de Ténis Lagos	Padel	Sub8 a Vet.	5	91	0	46	45	91
	Ténis	Sub8 a Vet.	11	115	0	77	38	115

Entidade	Modalidade(s)	Escalaões	Nº de equipas	Atletas				Total
				Federados	Não Federados	Masculino	Feminino	
Clube Futebol Esperança de Lagos	Futsal	Jún./Sén.	3	53	0	23	30	53
	Futebol	Petizes a Vet.	14	181	118	291	8	299
Clube Rugby Universitário Algarve	Rugby	Sub6 e Sub8	2	20	0	14	6	20
Lagos Ocean Sports Club	Surf	Sub12/Sub21/ Sén./Vet.	8	46	0	27	19	46
	Natação e skate	Vários			47	28	19	47
Roller Lagos Clube Patinagem	HP	Bam./Ben./Esc.	3	20	0	19	1	20
	PA	Bem./Cad./Inf./ Pet./Ini./Juv./ Jún./Sén.	0	42	0	0	42	42
	PV	Bam./Ben./ Cad./Inf./Pet./ Ini./Juv./Jún./ Sén./Vet	0	61	0	29	32	61
Lagos Surf Club	Surf	Sub12/Sub14/ Sub16/Sub18	0	64	0	36	28	64
	Skimboard	Sub18/Sén.	0	6	0	6	0	6
	Stand Up Paddle	Sub18/Master	0	5	0	4	1	5
	SurfSkate	Open/Sub16	0	4	0	2	2	4
Associação Amigos Almádena	Ciclismo	Veteranos	1	0	9	9	0	9
Associação Lacobrigense Desportos Combate - Golden Team	KickBoxing	Inic./Juv./Jun./ Sén.	0	15	0	12	3	15
Associação Karaté Barlavento Algarvio	Karaté	Inf./Sub23/ Sem.	0	39	0	26	13	39
Casa do Sport Lisboa e Benfica de Lagos	Futebol	Pet./Traq./ Benj./Inf.	6	92	0	89	3	92
Clube ABC "Os Espichenses"	Snooker	Sub23/Sén.	2	11	0	9	2	11
Clube Karaté de Lagos	Karaté	Tra./Inf./Inic./ Juv./Cad./Jún./ Sub21/Sén./ Vet.	0	60	0	41	19	60
Clube Ténis de Mesa de Lagos	Ténis de Mesa	Sub11/Sub13/ Sub15/Sub19/ Sub21/Sén.	6	41	0	39	2	41
Clube Natação de Lagos	Natação	Cad./Inf./Juv./ Jún./Sén.	6	29	0	8	21	29

Entidade	Modalidade(s)	Escalões	Nº de equipas	Atletas				Total
				Federados	Não Federados	Masculino	Feminino	
Estrela Desportiva Bensafrim	Futebol	Inic./Juv./Sén.	3	77	0	77	0	77
	Petanca	Inf./Juv./Sén.	0	36	0	28	8	36
Clube Vela de Lagos	Vela ligeira	Inf./Juv./Jun./Sén./Vet.	8	160	12	108	64	172
	Cruzeiros	Masters	9	0	22	16	6	22
	Canoagem	Iniciados	1	0	4	3	1	4
	Pesca desportiva	Informal	2	0	9	9	0	9
Grupo Popular das Portelas	Ciclismo	Sub15/Sub23/Inic./Vet.	6	14	0	11	3	14
	Tiro com arco	Jún/Adultos/Vet.	6	24	0	16	8	24
Ginástica Clube de Lagos	Acrobática	Infantis	0	17	0	0	17	17
	GPT	Petizes	0	48	0	8	40	48
	Ginástica	Benj./Inf./Inic./Juv.	13	89	0	10	79	89
Grupo Amigos do Chinicato	Petanca	Séniores	0	25	0	23	2	25
KDA - Associação Karaté Khion Dojo	Karaté	Inf./Inic./Juv./Jún./Sén.	0	42	0	31	11	42
Moto Clube de Lagos	Motociclismo	Super Bikes e SuperSport 300	0	2	0	1	1	2
	Motocross	65cc/125cc	0	2	0	2	0	2
Olímpico Clube de Lagos	Atletismo	Benj./Inf./Inic./Juv./Jún./Sub23/Sén./Vet.	0	146	50	108	88	196
Total				2 465	400	1 948	9 17	2 865

Fonte: Câmara Municipal de Lagos, 2025

A dança assume também um papel relevante no panorama desportivo do concelho de Lagos, envolvendo diversas associações locais, como a Associação de Dança de Lagos, a Associação de Ballet Dança & Arte S&R e o Rancho Folclórico e Etnográfico de Odiáxere, que contribuem para a promoção cultural e artística do território. Destaca-se ainda a atividade da Associação de Dança Ibérica, que integra 75 alunas, todas do género feminino, com idades compreendidas entre os 4 e os 17 anos. Esta participação revela não só o interesse crescente pela dança, como também a sua importância enquanto forma de expressão artística, disciplina desportiva e instrumento de desenvolvimento pessoal e social no município.

Síntese do Desporto

Lagos destaca-se pela sua vasta rede de infraestruturas desportivas e recreativas, estrategicamente distribuídas pelo território, o que favorece a acessibilidade e a descentralização da oferta. A existência de equipamentos como o Estádio Municipal, as Piscinas Municipais, ginásios e pavilhões escolares demonstra um investimento público contínuo e robusto na promoção do desporto. A complementar esta rede estão as instalações desportivas em diversas freguesias (como Odiáxere, Barão de São João, Luz, Espiche, entre outros), refletindo um esforço para garantir equidade territorial no acesso à prática desportiva.

A presença de múltiplos parques infantis, skate parques e áreas naturais adaptadas ao lazer (como a Mata Nacional de Barão de São João ou o Parque da Cidade) revela uma política orientada não apenas para o desporto federado, mas também para a promoção da atividade física informal e o bem-estar comunitário.

O número total de 2 865 atletas registados é expressivo para a dimensão do concelho e evidencia uma cultura desportiva enraizada. A maioria dos praticantes encontra-se federada (2 465 atletas), o que revela um tecido associativo dinâmico, com forte ligação às federações e competições oficiais, assegurando qualidade técnica, formação desportiva e oportunidades de evolução competitiva.

O futebol mantém-se como modalidade de referência, com clubes históricos como o Clube Desportivo Odiáxere, o Clube de Futebol Esperança de Lagos ou o Casa do Sport Lisboa e Benfica de Lagos a desempenharem papéis centrais. No entanto, nota-se uma diversificação significativa da oferta, com modalidades como o andebol, voleibol, karaté, ginástica, vela, surf, skimboard, stand up paddle, entre outras, que ampliam o espectro de oportunidades desportivas. Também a dança assume um papel relevante no concelho, não apenas enquanto expressão artística, mas como uma modalidade desportiva estruturada, promovida por diversas associações locais e com participação significativa do público jovem, especialmente feminino.

Proteção social

Infância e Juventude

A taxa de ocupação das creches em Lagos é de 97%, demonstrando um elevado grau de utilização, mas também uma lista de espera considerável (243 crianças). Esta situação

pode estar associada a fatores como a distribuição desigual das vagas entre as diferentes instituições (por exemplo, creches com elevada procura pela sua localização ou reputação), incompatibilidade de horários oferecidos e necessidades das famílias, ou restrições específicas para acolher crianças com determinadas idades.

O pré-escolar regista uma taxa de ocupação de 90%, com uma lista de espera de 215 crianças, o que sugere desafios semelhantes: oferta concentrada em determinadas zonas, critérios de admissão que limitam a mobilidade entre estabelecimentos e preferências das famílias por instituições específicas. Esta tendência reforça a necessidade de criação de mais vagas ou de medidas de apoio às famílias para alternativas de educação infantil.

O CATL apresenta uma taxa de ocupação inferior (51%), sem lista de espera, indicando um possível desajuste entre a oferta e a procura. Por outro lado, o Lar de Infância e Juventude tem uma ocupação de apenas 47%.

Tabela 34 - Ocupação de respostas sociais direcionadas à infância e juventude

Tipo de resposta	Capacidade	Nº atual de utentes	Nº de utentes em lista de espera ¹⁴
Creche	469	455	243
Pré-escolar	930	837	215
CATL	180	92	0
Lar de Infância e Juventude	55	26	-

Fonte: Carta Social do Município de Lagos, 2023

Entre 2014 e 2022, Lagos registou um aumento de 4,7% no número de beneficiários/as do abono de família, passando de 2 893 para 3 028. No mesmo período, o Algarve teve um crescimento de 12,4%, sugerindo que Lagos acompanha a tendência regional, mas com menor intensidade.

¹⁴ De referir que a lista de espera não se refere às vagas comparticipadas.

Tabela 35 - Abono de família para crianças e jovens (N°): comparação nacional e regional (2014-2022)

Território	Abono de família para crianças e jovens									
	2014		2015		2016		2017		2018	
	B	D	B	D	B	D	B	D	B	D
Portugal	8 47 395	1 271 463	831 948	1 244 842	811 287	1 210 867	788 967	1 179 640	795 541	1 200 803
Algarve	40 554	57 574	39 946	57 046	39 566	56 667	39 101	56 343	39 558	57 655
Lagos	2 893	4 174	2 798	4 064	2 770	4 020	2 728	3 967	2 681	3 924

Território	2019		2020		2021		2022		Legenda:
	B	D	B	D	B	D	B	D	
Portugal	761 538	1 145 561	821 050	1 209 893	799 535	1 186 590	832 999	1 238 912	B - beneficiários D - Descendentes
Algarve	39 063	57 077	42 575	61 593	43 510	63 366	45 590	66 582	
Lagos	2 628	3 870	2 827	4 125	2 865	4 189	3 028	4 376	

Fonte: INE, 2022

Idosos

O concelho de Lagos apresenta um perfil demográfico marcadamente envelhecimento, evidenciado por um índice de envelhecimento de 204,3 em 2023, o que significa que a população idosa mais do que duplica a população jovem. Este desequilíbrio etário reflete a diminuição contínua da natalidade e a melhoria das condições de saúde e de vida, que contribuem para o aumento da longevidade. O índice de longevidade de 44,5 reforça esta tendência, indicando que uma proporção significativa da população com 65 ou mais anos atinge idades superiores a 75 anos. Esta combinação de indicadores traduz uma dupla dinâmica: por um lado, o envelhecimento estrutural da população, por outro lado, o aumento da esperança de vida, que coloca novos desafios em termos de respostas sociais, serviços de saúde e políticas de apoio ao envelhecimento ativo.

No que concerne às taxas de ocupação de respostas sociais direcionadas à população idosa, a Carta Social do Município de Lagos, 2023, indique as ERPI atingem uma ocupação de 100%, com 162 idosos em lista de espera, revelando uma insuficiência de vagas nesta resposta.

Já nos Centros de Dia não existe lista de espera, havendo mais procura nos equipamentos que se encontram na cidade. Este dado revela que a população mais idosa procura as respostas numa fase em que já têm um grau de dependência elevado,

com pouca autonomia. Os dados da Carta Social do Município de Lagos, 2023, revelam uma ocupação inferior à metade da capacidade dos Centros de Dia.

Ao nível do Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), numa capacidade total de 110 utentes (entre os Lares da Santa Casa da Misericórdia e a Quiet Hours Unipessoal, Lda.) havia apenas 58 utentes a beneficiar desta resposta, segundo os dados recolhidos na Carta Social do Município de Lagos, 2023.

O número de pensionistas em Lagos é de 7 971, dos quais 5 469 recebem pensão de velhice, representando 68% do total. Este valor é ligeiramente inferior à média nacional (70%), mas está alinhado com a média regional (69%). Esta distribuição reflete um elevado peso das pensões de velhice no concelho, o que indica uma população envelhecida com uma forte dependência dos rendimentos da Segurança Social. A relação entre o índice de envelhecimento elevado (204,3) e o peso das pensões de velhice sugere a necessidade de políticas de reforço da sustentabilidade financeira e do apoio social a esta faixa etária.

Tabela 36 - Pensionistas: total e velhice, em Lagos (2023)

Território	Pensionistas da segurança social		
	Total	Velhice	
		Nº	%
Portugal	3 047 637	2 128 551	70%
Algarve	121 077	83 613	69%
Lagos	7 971	5 469	68%

Fonte: INE, 2023

O valor médio anual das pensões em Lagos (6 765€) é inferior ao nacional (7 424€), refletindo um rendimento menor dos/as idosos/as no concelho. A diferença entre o valor médio das pensões na região do Algarve (6 799€) e Lagos (6 765€) sugere que o concelho segue a tendência regional, embora ainda abaixo da média nacional.

Tabela 37 - Valor médio anual das pensões: total e de velhice, em Lagos (2023)

Território	Valor médio das pensões da segurança social (€)	
	Total	Velhice
Portugal	6 452	7 424
Algarve	5 912	6 799
Lagos	5 856	6 765

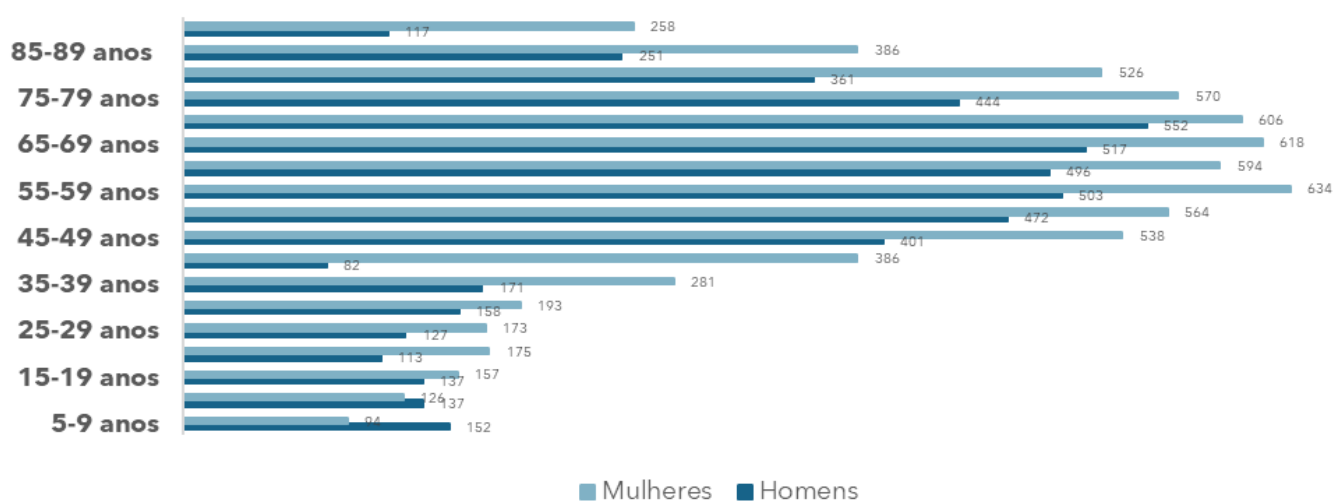
Fonte: INE, 2023

Deficiência e/ou incapacidade

A análise da população residente com pelo menos uma dificuldade funcional revela uma maior incidência de dificuldades entre os grupos etários mais elevados, o que é consistente com o envelhecimento populacional.

Os dados sugerem que as mulheres são mais afetadas por dificuldades funcionais do que os homens, especialmente nas faixas etárias mais avançadas. Esta discrepância pode relacionar-se com a maior esperança de vida das mulheres e com a maior incidência de doenças crónicas e degenerativas neste grupo.

Gráfico 28 - População residente com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo em Lagos (2021)



Fonte: INE, 2021

A tabela seguinte revela que a população inativa com pelo menos uma dificuldade representa 65% do total, sendo a maioria reformada (44%). Entre os que permanecem

ativos, apenas 6 168 indivíduos encontram-se empregados, destacando desafios significativos na inclusão laboral.

A diferença entre homens e mulheres também é evidente. As mulheres representam a maioria dos inativos (7 906 contra 5 134 homens). Além disso, o número de pessoas permanentemente incapacitadas é maior entre as mulheres (335) do que entre os homens (289).

Tabela 38 - População residente com 15 ou mais anos e, pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho, em Lagos (2021)

Condição perante o trabalho	Total	Masculino	Feminino
População ativa	6 985	3 123	3 862
Empregados/as	6 168	2 802	3 366
Desempregados/as	817	321	496
População inativa	13 040	5 134	7 906
Estudantes	381	167	214
Domésticos/as	655	58	597
Reformados/as	10 135	4 339	5 796
Incapacitados/as permanentes	624	289	335
Outros casos	1 640	676	964

Fonte: INE, 2021

Os serviços direcionados a pessoas com deficiência apresentam taxas de ocupação muito elevadas, evidenciando a necessidade de ampliação da oferta e adaptação dos serviços existentes às necessidades desta franja da população. No que se refere à Intervenção Precoce na Infância regista-se uma ocupação total (100%), demonstrando a eficácia da resposta, mas também a carência de mais vagas para acolher todas as crianças que necessitam deste apoio.

Os CACI apresentam uma taxa de ocupação de 96% e uma lista de espera de 20 pessoas, evidenciando que a procura supera a oferta disponível. Esta diferença poderá estar associada a fatores como a necessidade de manter vagas para substituições temporárias, a adequação do perfil dos utentes às respostas existentes ou limitações na disponibilidade de recursos humanos especializados. O Lar Residencial apresenta uma taxa de ocupação que ultrapassa os 100% (103%), possivelmente resultante da sobrelotação para dar resposta a situações urgentes, enquanto mantém uma lista de espera elevada (93 utentes). Este cenário sugere uma pressão significativa sobre este

tipo de resposta e poderá também estar relacionado com a escassez de alternativas residenciais em Lagos.

Por fim, a Unidade de Reabilitação Profissional, apesar de não ter uma capacidade definida, regista uma ocupação de 37 utentes.

Tabela 39 - Taxa de ocupação de respostas sociais direcionadas à população com deficiência

Público-alvo	Tipo de resposta	Capacidade	Nº atual de utentes	Nº de utentes em lista de espera
Crianças e jovens	Intervenção Precoce na Infância	80	80	-
Pessoas adultas	CACI	70	67	20
	Lar residencial	64	66	93
	Unidade de Reabilitação Profissional ¹⁵	-	37	-

Fonte: Carta Social do Município de Lagos, 2023

O concelho de Lagos regista 354 beneficiários/as da prestação social para a inclusão em 2023, representando 5,7% do total regional. A distribuição por sexo revela um ligeiro desfasamento entre homens (186) e mulheres (168), refletindo uma necessidade transversal de apoio financeiro para esta população.

Tabela 40 - Beneficiários/as da Prestação social para a inclusão, por sexo: comparação nacional e regional (2023)

Território	Beneficiários/as da prestação social para a inclusão		
	Total	Homens	Mulheres
Portugal	155 122	77 028	78 094
Algarve	6 188	3 146	3 042
Lagos	354	186	168

Fonte: INE, 2023

¹⁵ Importa referir que os dados se referem ao ano 2023, sendo que atualmente (2025) a Unidade de Reabilitação Profissional já não existe no concelho de Lagos.

Famílias e Comunidade

O número de beneficiários/as de Rendimento Social de Inserção (RSI) em Lagos registou uma trajetória de descida contínua entre 2014 (753 beneficiários) e 2018 (371 beneficiários), atingindo o valor mais baixo em 2018. Em 2019 verificou-se uma ligeira estabilização (375 beneficiários).

A partir de 2020, observa-se uma inversão da tendência, com um crescimento progressivo e particularmente acentuado em 2022 (710 beneficiários) – o valor mais elevado da série – seguido de uma redução em 2023 (569 beneficiários), embora ainda acima dos níveis registados antes da pandemia.

Em termos comparativos, Lagos apresenta valores absolutos significativamente inferiores aos de Portugal e da região do Algarve, o que poderá estar relacionado com a dimensão populacional do concelho e o perfil socioeconómico local.

No que respeita à distribuição por sexo, verifica-se que, em praticamente todos os anos, o número de beneficiárias é superior ao de beneficiários, diferença que se acentua em 2022 (428 mulheres face a 282 homens) e em 2023 (338 mulheres face a 231 homens).

Tabela 41 - Beneficiários/as de rendimento social de inserção, por sexo, em Lagos (2014-2023)

Território	2014		2015		2016		2017		2018	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	157 436	163 375	146 192	149 512	142 437	145 097	141 820	146 374	137 552	144 736
	T = 320 811		T = 295 704		T = 287 534		T = 288 194		T = 282 288	
Algarve	5 622	5 196	4 944	4 360	4 571	4 046	4 348	3 931	3 999	3 601
	T = 10 818		T = 9 306		T = 8 617		T = 8 279		T = 7 600	
Lagos	391	362	313	269	251	223	237	196	192	179
	T = 753		T = 582		T = 474		T = 433		T = 371	
Território	2019		2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	129 500	137 903	124 484	133 455	125 908	136 298	122 358	140 187	113 478	127 363
	T = 267 403		T = 257 939		T = 262 206		T = 262 545		T = 240 841	
Algarve	3 885	3 616	4 475	4 354	5 166	5 042	5 646	6 682	4 945	5 550
	T = 7 501		T = 8 829		T = 10 208		T = 12 328		T = 10 495	
Lagos	194	181	230	229	239	265	282	428	231	338
	T = 375		T = 459		T = 504		T = 710		T = 569	

A evolução do número de beneficiários/as do subsídio de doença em Lagos entre 2014 e 2023 evidencia uma tendência de crescimento, passando de 1 082 beneficiários/as em 2014 para valores próximos de 2 020 beneficiários/as em 2023. Este aumento foi particularmente expressivo entre 2019 (1 900 beneficiários/as) e 2022 (2 044 beneficiários/as), coincidindo com o impacto da pandemia de COVID-19 e possíveis alterações nas condições de atribuição e duração do subsídio.

A tendência verificada em Lagos acompanha o padrão registado na região do Algarve e no país, revelando que o crescimento do número de beneficiários/as foi um fenómeno generalizado e não exclusivo do concelho.

Em todos os anos analisados, o número de mulheres beneficiárias supera de forma consistente o número de homens – diferença que em alguns anos ultrapassa os 400 casos – o que poderá refletir fatores como a maior prevalência de contratos formais entre mulheres em determinados setores de atividade locais (como turismo e serviços), a maior procura de cuidados de saúde ou diferenças associadas à duração média das baixas médicas.

Tabela 42 - Beneficiários/as de subsídio de doença, por sexo, em Lagos (2014-2023)

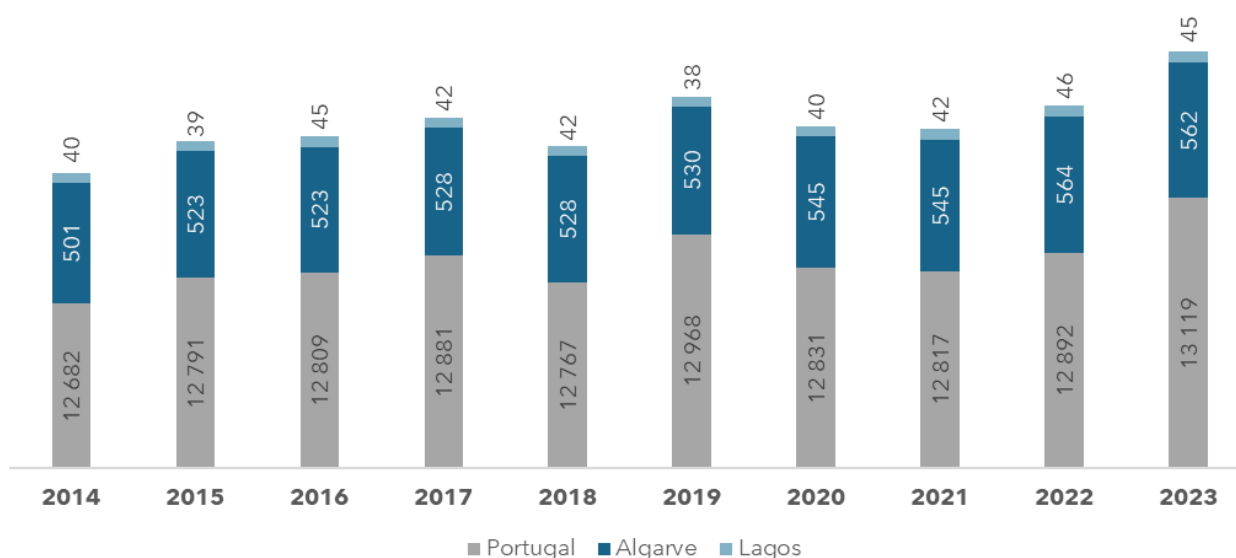
Território	2014		2015		2016		2017		2018	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	196 666	296 987	221 189	334 346	230 322	346 611	253 094	375 625	280 237	405 608
	T = 493 653		T = 555 535		T = 576 933		T = 628 719		T = 685 845	
Algarve	7 029	11 653	7 899	13 215	8 165	13 610	9 209	14 944	10 472	16 329
	T = 18 682		T = 21 114		T = 21 775		T = 24 153		T = 26 801	
Lagos	388	694	469	781	466	879	549	999	660	1 117
	T = 1 082		T = 1 250		T = 1 345		T = 1 548		T = 1 777	
Território	2019		2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	302 805	434 023	298 049	415 521	279 519	380 845	333 588	462 170	340 300	477 506
	T = 736 828		T = 713 570		T = 660 364		T = 795 758		T = 817 806	
Algarve	11 251	17 244	10 222	15 001	10 019	13 617	12 639	18 407	13 008	19 576
	T = 28 495		T = 25 223		T = 23 636		T = 31 046		T = 32 584	
Lagos	737	1 163	638	973	654	879	801	1 243	810	1 210
	T = 1 900		T = 1 611		T = 1 533		T = 2 044		T = 2 020	

Fonte: INE, 2023

No que diz respeito ao subsídio por assistência de terceira pessoa, o gráfico revela um crescimento gradual do número de beneficiários/as entre 2014 e 2023, com uma ligeira aceleração a partir de 2020. Em termos absolutos, observa-se que, tanto a nível nacional como regional (Algarve) e local (Lagos), a tendência é consistentemente ascendente, atingindo em 2023 os valores mais elevados do período analisado.

Embora a variação anual seja moderada nos primeiros anos, a partir de 2020 verifica-se um aumento mais expressivo, o que poderá estar associado a fatores como o envelhecimento da população, o aumento de situações de dependência e uma maior sensibilização para este direito social. Lagos acompanha esta tendência, mantendo-se, contudo, com um número significativamente inferior de beneficiários/as face à média regional e nacional, mas com crescimento constante ao longo da última década.

Gráfico 29 - Subsídio por Assistência de terceira pessoa: comparação nacional e regional (2014-2023)



Fonte: INE, 2023

Em Lagos, as pensões de sobrevivência representam a maioria dos beneficiários/as face às de invalidez, que apresentam valores bastante inferiores. No período de 2014 a 2023, observa-se uma ligeira tendência de diminuição no número de beneficiários/as de pensões de invalidez, com oscilações pontuais e uma recuperação parcial em 2022, seguida de nova redução em 2023. As pensões de sobrevivência mantêm-se relativamente estáveis ao longo do período, com pequenas variações anuais, registando um pico em 2021 e 2022 antes de caírem em 2023. Esta estabilidade, associada a ligeiras oscilações, poderá estar relacionada com fatores demográficos e sociais, como a evolução do número de óbitos e mudanças na estrutura familiar.

Gráfico 30 - Pensionistas da segurança social por tipo de pensão, em Lagos (2014-2023)



Fonte: INE, 2023

Entre 2014 e 2023, o valor médio anual das pensões de invalidez e de sobrevivência registou um crescimento significativo em todos os territórios analisados. Apesar deste aumento, a região do Algarve e o concelho de Lagos mantêm valores médios inferiores à média nacional, o que poderá estar relacionado com fatores como rendimentos historicamente mais baixos, carreiras contributivas mais curtas ou irregulares e a predominância de setores económicos como o turismo, os serviços e a construção, frequentemente associados a vínculos laborais menos estáveis.

Em Lagos, o crescimento percentual do valor das pensões de invalidez foi particularmente expressivo (44,4%), superando de forma ampla a média nacional (27,8%) e também a variação registada no Algarve (34,1%). No caso das pensões de sobrevivência, embora o aumento em Lagos (28,4%) seja ligeiramente inferior ao nacional (29,6%), continua a representar um reforço relevante no valor destas prestações.

Tabela 43 - Valor médio anual das pensões da Segurança Social, por tipo de pensão: comparação nacional e regional (2014-2023)

Território	Valor médio anual das pensões da Segurança Social					
	Invalidez		Variação (%)	Sobrevivência		Variação (%)
	2014	2023		2014	2023	
Portugal	4 732	6 051	27,8	2 937	3 806	29,6
Algarve	4 510	6 048	34,1	2 664	3 456	29,7
Lagos	4 223	6 097	44,4	2 612	3 355	28,4

Fonte: INE, 2023

Síntese da Proteção Social

Os indicadores de proteção social tornam-se essenciais para traduzir a realidade socioeconómica do concelho. Em primeiro lugar, destaca-se a taxa de beneficiários de prestações sociais, que reflete a dependência de segmentos significativos da população face ao apoio estatal, nomeadamente no que concerne ao Rendimento Social de Inserção (RSI), Abono de Família e Complemento Solidário para Idosos. A proporção de agregados a beneficiar de RSI é um indicador particularmente sensível, espelhando situações de pobreza estrutural e exclusão social que exigem respostas articuladas entre os serviços sociais, educação, habitação e emprego. Simultaneamente, verifica-se um número considerável de idosos com acesso ao Complemento Solidário para Idosos, o que evidencia não só o envelhecimento da população residente, mas também fragilidades ao nível das pensões contributivas e da proteção na velhice.

Outro indicador de relevo diz respeito à cobertura das respostas sociais formais, nomeadamente estruturas residenciais para pessoas idosas, centros de dia, serviço de apoio domiciliário e creches. A taxa de cobertura ainda insuficiente, em especial em zonas rurais e periféricas do concelho, aponta para a necessidade de reforço da rede social e solidária, bem como da articulação com o setor privado e cooperativo. A taxa de cobertura das respostas de apoio à infância também merece destaque, dado o seu impacto direto na conciliação entre vida familiar e profissional, com implicações para a empregabilidade, especialmente das mulheres.

Adicionalmente, a taxa de desemprego registado, embora possa apresentar variações sazonais, mantém-se como um indicador estrutural relevante, sobretudo no que respeita ao desemprego de longa duração e à empregabilidade de grupos vulneráveis. A existência de beneficiários de prestações de desemprego, conjugada com níveis baixos de qualificação, reforça a importância da formação profissional e da capacitação ao longo da vida como instrumentos de inclusão ativa.

Saúde

Caraterização da Rede de Saúde de Lagos

A rede de saúde de Lagos integra diversas unidades de cuidados de saúde primários, garantindo um atendimento de qualidade e acessível à população local. Esta estrutura

faz parte da ULS Algarve (unidades Locais de Saúde) e inclui várias unidades especializadas.

A Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP) de Lagos dispõe de três polos de atendimento descentralizados:

- Polo da Luz – Localizado na Rua 25 de Abril, na freguesia da Luz, presta serviços médicos e de enfermagem durante a semana.
- Polo de Bensafrim – Situado no Largo do Mercado, em Bensafrim, assegura cuidados de saúde primários à população da zona.
- Polo de Odiáxere – Localizado no Rossio dos Malhadais, em Odiáxere, disponibiliza consultas e outros serviços de saúde.

A Unidade de Saúde Familiar (USF) Descobrimentos e a USF Lacóbriga, a funcionar no Centro de Saúde de Lagos, integram equipas multidisciplinares compostas por médicos, enfermeiros e assistentes técnicos que prestam cuidados de saúde primários à comunidade. Estas unidades visam garantir um acompanhamento contínuo dos/as utentes, incluindo consultas de rotina, vacinação e programas de prevenção.

A Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) Infante, dedica-se ao apoio domiciliário, à educação para a saúde e a iniciativas comunitárias que promovem a prevenção de doenças e a melhoria da qualidade de vida.

A Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados (URAP) da ULS Algarve – Polo de Lagos disponibiliza serviços especializados, como psicologia, nutrição e fisioterapia, complementando os cuidados primários prestados pelas restantes unidades.

Por fim, a Unidade de Saúde Pública (USP) da ULS Algarve – Polo de Lagos tem como principal missão a vigilância epidemiológica, a promoção da saúde pública e a implementação de medidas preventivas no concelho.

Esta rede de saúde visa garantir um acesso equitativo a cuidados médicos de qualidade, respondendo às necessidades da população.

No que respeita à caracterização da equipa de profissionais da UCSP Lagos, segundo os dados disponibilizados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS), a unidade conta com um total de 6 médicos/as, 11 enfermeiros/as, 9 secretários/as clínicos, 2 assistentes operacionais e 1 interno/a.

Caraterização dos/as Utentes

A análise da caraterização dos/as utentes da UCSP Lagos evidencia uma distribuição demográfica marcada pela predominância da população em idade ativa. No grupo etário dos 15-64 anos encontram-se 4 661 utentes (67,5% do total), sendo 2 239 do sexo masculino e 2 422 do sexo feminino. O segundo grupo mais representativo é o dos/as utentes com 65 ou mais anos, que totalizam 2 518 indivíduos (36,6%), com ligeira predominância feminino (1 389 face a 1 130 masculinos). Por sua vez, o grupo dos 0-14 anos corresponde a 902 utentes (13,0%), com um número equilibrado entre rapazes (468) e raparigas (434).

Relativamente à atribuição de médico de família, verifica-se que do total de 8 282 utentes inscritos, 6 893 (83,2%) têm médico de família, enquanto 1 189 (14,4%) permanecem sem médico atribuído, o que corresponde a uma proporção ainda relevante de utentes sem acompanhamento médico regular (Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários (BI-CSP), 2025).

Tabela 44 - Caraterização dos/as utentes da UCSP Lagos

Grupo etário	Total	Masculino	Feminino
0-14 anos	902	468	434
15-64 anos	4 661	2 239	2 422
65+ anos	2 519	1 130	1 389

Fonte: Serviço Nacional de Saúde, Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários (BI-CSP), 2025

Morbilidade

Com base nos dados do Relatório Integral do Plano Municipal de Saúde de Lagos (2023) a análise da morbilidade nos CSP de Lagos entre 2016 e 2021, revela diferenças significativas entre homens e mulheres no tipo de doenças diagnosticadas, refletindo não apenas fatores biológicos, mas também estilos de vida.

Nas mulheres, são mais frequentes os diagnósticos associados a:

- Doenças endócrinas e metabólicas (como a obesidade e a diabetes);
- Perturbações psicológicas, incluindo ansiedade e depressão;
- Problemas osteoarticulares, como lombalgias e artroses;

- Problemas do foro ginecológico e urinários;
- Queixas associadas ao stress e sobrecarga emocional.

Nos homens, destacam-se:

- Hipertensão arterial;
- Doença pulmonar obstrutiva crónica (DPOC) e problemas respiratórios associados ao consumo de tabaco;
- Diabetes tipo 2;
- Problemas do foro músculo-esquelético.

De salientar ainda que a prevalência de excesso de peso entre a população acompanhada nas unidades funcionais de Lagos, aumentou significativamente entre 2016 e 2021, de 1,7% para 13,5%. Esta tendência acompanha o crescimento de problemas relacionados com estilos de vida pouco saudáveis, como o sedentarismo, o consumo de tabaco e de álcool, especialmente entre os homens.

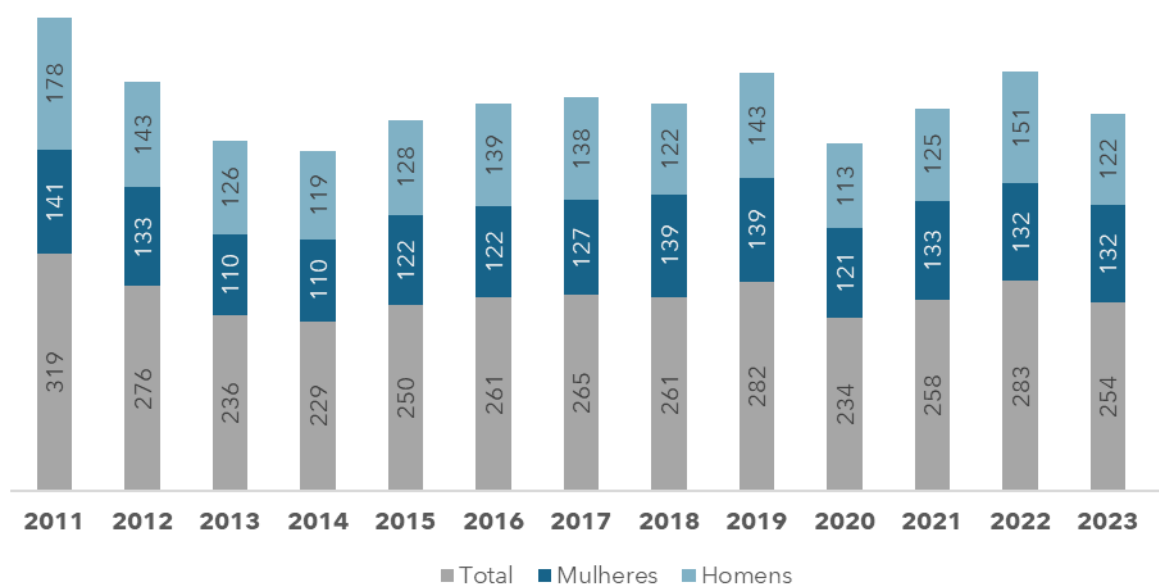
Natalidade, mortalidade e crescimento natural

A evolução de nados vivos no concelho de Lagos permite observar que o ano 2011 registou o maior número de nascimentos do período analisado, com um total de 319 nados vivos, sendo 178 do sexo masculino e 141 do sexo feminino. Nos anos seguintes, verifica-se uma tendência decrescente até 2014, ano em que se regista o valor mais baixo (229 nados vivos). A partir de 2015, há uma recuperação, com um aumento gradual até 2019, atingindo 282 nascimentos.

No ano 2020, verifica-se uma nova queda para 234 nascimentos, possivelmente influenciada pela pandemia de Covid-19 e os seus impactos sociais. Posteriormente, os números voltam a crescer, destacando-se 2022 como o ano com o maior número de nascimentos desde 2011, com um total de 283 nados vivos. Em 2023, há uma ligeira redução para 254 nascimentos.

Ao longo dos anos, a diferença entre os sexos mantém-se relativamente equilibrada, com uma ligeira predominância do sexo masculino na maioria dos anos.

Gráfico 31 - Evolução do número de nados-vivos, por sexo, em Lagos (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

Relativamente à evolução dos nados-vivos, óbitos e saldo natural no período compreendido entre 2011 e 2023 observa-se uma tendência decrescente no número de nascimentos ao longo dos anos, passado de 319 em 2011 para 254 em 2023. Em contrapartida, o número de óbitos registou uma trajetória crescente, aumentando de 319 em 2011 para um pico de 421 em 2022¹⁶. O saldo natural, que representa a diferença entre nascimentos e óbitos, tornou-se progressivamente mais negativo ao longo dos anos, evidenciando um agravamento do défice demográfico. Enquanto em 2011 o saldo ainda era positivo (+4), a partir de 2012 iniciou-se uma tendência de decréscimo, atingindo valores particularmente negativos em 2020 (-167) e 2021 (-159). Em 2023, o saldo natural apresenta um valor de -119 o que indica uma ligeira recuperação face aos anos anteriores, mas ainda dentro de uma tendência negativa.

¹⁶ Ausência de dados para o ano 2023.

Gráfico 32 - Evolução do número de nados-vivos, óbitos e saldo natural, em Lagos (2011-2023)

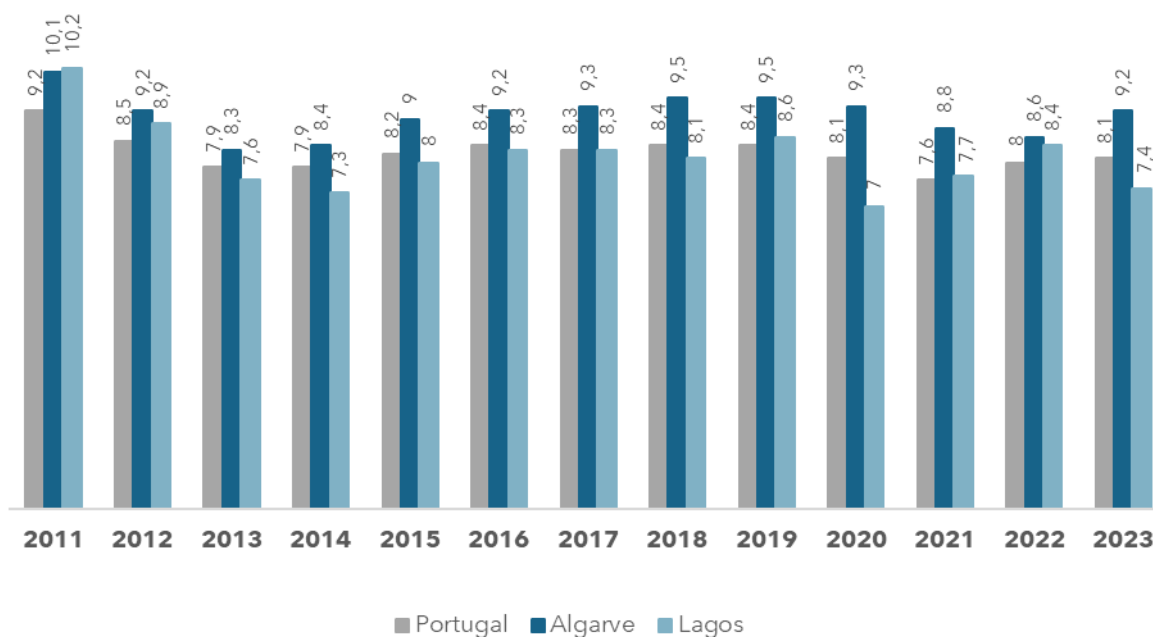


Fonte: INE, 2023

A análise da taxa bruta de natalidade¹⁷ no concelho de Lagos, no período de 2011 a 2023, revela uma trajetória oscilante, marcada por variações anuais significativas. Em 2011, Lagos registava uma das taxas mais elevadas do período analisado, com 10,2%, acima da média nacional (9,2%) e da média regional (10,1%). Nos anos seguintes, verifica-se um decréscimo até atingir 7,3% em 2014, o valor mais baixo do período em análise. Contudo, entre 2015 e 2019, observou-se uma recuperação gradual, culminando em 8,6% em 2019, um valor que se destaca dentro da média regional e nacional. Em 2020, a taxa voltou a descer para 7%, possivelmente influenciada pela pandemia de Covid-19 e os seus impactos sociais que afetaram as dinâmicas demográficas em todo o país. No entanto, em 2022, Lagos recuperou para 8,4%, superando a média nacional do mesmo ano (8%) e aproximando-se da média da região (8,6%). Em 2023, verificou-se uma nova redução para 7,4%, ainda assim acima dos níveis mais baixos registados em 2014 e ligeiramente abaixo da média regional e nacional. É possível observar que, embora Lagos tenha registado oscilações significativas, a sua taxa de natalidade segue uma tendência geral de decréscimo, acompanhando os padrões nacionais e regionais, mas com flutuações anuais mais pronunciadas.

¹⁷ **Taxa bruta de natalidade:** "Número de nados vivos ocorrido durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de nados vivos por 1000 (10³) habitantes)." (INE, 2025)

Gráfico 33 - Evolução da taxa de natalidade (%): comparação nacional e regional (2011-2023)

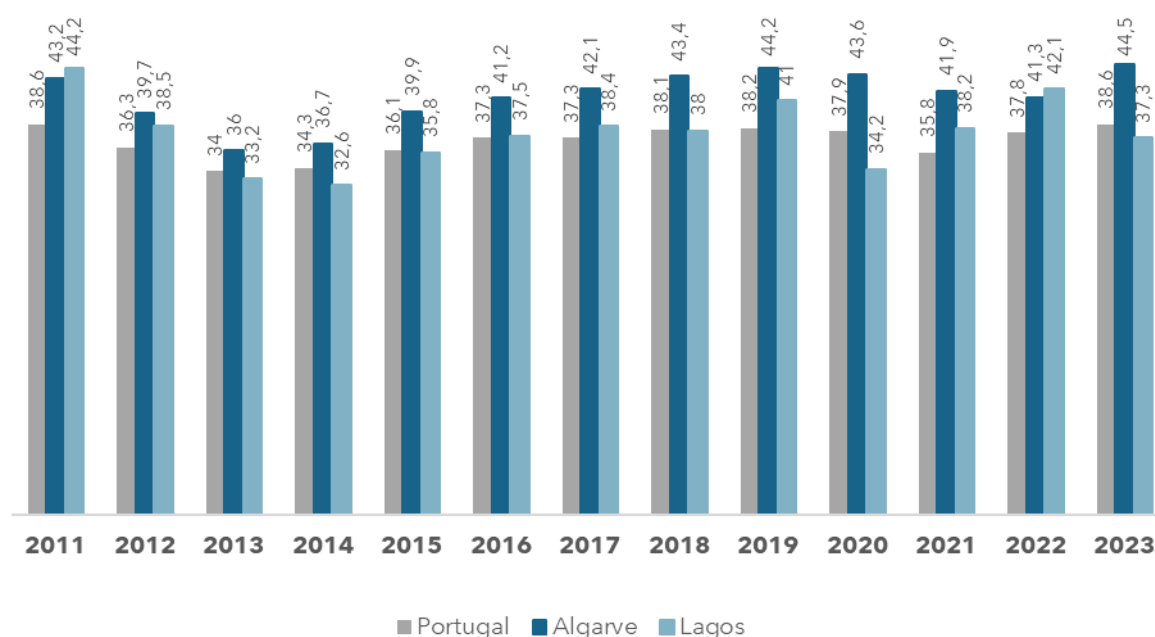


Fonte: INE, 2023

No que diz respeito à fecundidade a análise de dados não evidencia discrepâncias significativas a nível nacional, regional e local. A nível nacional, a taxa de fecundidade¹⁸ apresenta oscilações ao longo dos anos, mas mantém uma tendência estável, com pequenas variações anuais. No contexto regional, a taxa de fecundidade do Algarve acompanha a tendência nacional, com valores que se mantêm próximos da média do país. Em alguns anos, observa-se uma ligeira divergência, mas sem desvios acentuados que indiquem uma realidade demográfica. Já no caso específico de Lagos, observa-se que a taxa de fecundidade segue um padrão semelhante ao do Algarve e de Portugal, demonstrando que o concelho não apresenta discrepâncias relevantes em relação às restantes escalas territoriais. Apesar de algumas variações ao longo dos anos, os valores mantêm-se dentro da mesma tendência, evidenciando que Lagos se insere plenamente na dinâmica demográfica nacional e regional.

¹⁸ **Taxa de fecundidade:** "Número de nados vivos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido ao efetivo médio de mulheres em idade fértil (entre os 15 e os 49 anos) desse período (habitualmente expressa em número de nados vivos por 1000 (10³) mulheres em idade fértil)." (INE, 2025)

Gráfico 34 - Taxa de fecundidade (%): comparação nacional e regional (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

Entre 2011, 2021 e 2023, verifica-se que a faixa etária com mais mães e pais foi, consistentemente, a dos 30-34 anos, com um pico de 95 mães e 98 pais em 2011. Nas mães, observa-se o maior decréscimo na faixa dos 25-29 anos, que passou de 80 em 2011 para 53 em 2023. Entre os pais, o maior aumento ocorreu na faixa dos 50-54 anos, que passou de 5 em 2011 para 9 em 2023. De salientar, nos mesmos anos em análise (2011 a 2023), que a faixa dos <20 anos registou quedas acentuadas, com os pais a desaparecerem completamente em 2023 e as mães a reduzirem de 13 para 3 no mesmo período. Desta forma, é notório que a parentalidade está a concentrar-se em faixas etárias mais avançadas, enquanto os números mais baixos se encontram nos extremos etários (os mais jovens e os mais velhos).

Tabela 45 - Nados-vivos em Lagos, por grupo etário dos progenitores, 2011-2023

Ano	Grupo etário	Mãe	Pai
2023	<20	3	0
	20-24	25	18
	25-29	53	45
	30-34	85	62
	35-39	54	64
	40-44	33	39
	45-49	1	11
	50-54	0	9
	55 e mais	0	3
	Ignorada	0	3
2021	<20	8	4
	20-24	31	21
	25-29	78	46
	30-34	70	82
	35-39	50	50
	40-44	20	34
	45-49	1	15
	50-54	0	2
	55 e mais	0	1
	Ignorada	0	3
2011	<20	13	1
	20-24	49	25
	25-29	80	66
	30-34	95	98
	35-39	64	68
	40-44	18	41
	45-49	0	10
	50-54	0	5
	55 e mais	0	2
	Ignorada	0	3

Fonte: INE, 2023

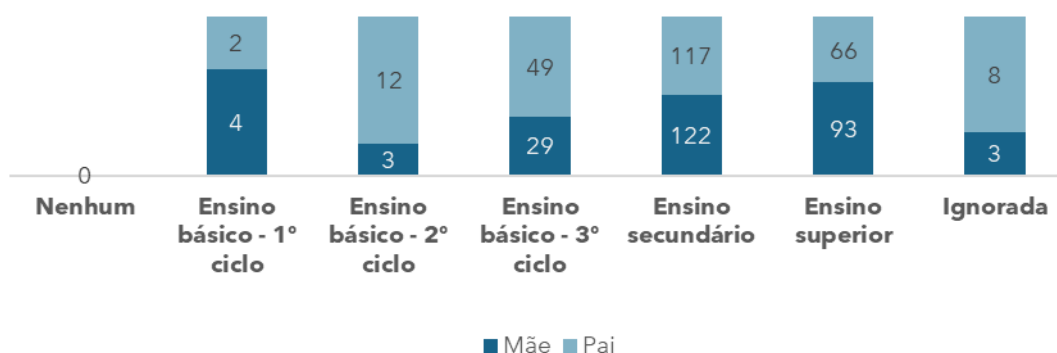
Em 2023, os dados relativos ao nível de escolaridade dos progenitores em Lagos revelam que a maioria dos pais e mães possui o ensino secundário como o nível de escolaridade mais frequente, com 122 mães e 117 pais. Segue-se o ensino superior, que é mais comum entre as mães (93) do que entre os pais (66).

Nos níveis de escolaridade mais baixos, verifica-se que há um número reduzido de progenitores com apenas o 1º ciclo (4 mães e 2 pais) ou o 2º ciclo (3 mães e 12 pais). Entre os que concluíram o 3º ciclo, os números são mais expressivos, com 29 mães e 49 pais, indicando um aumento gradual na escolaridade até ao nível secundário.

Não há registo de progenitores sem qualquer escolaridade, o que reflete um nível básico de educação acessível à totalidade da população. No entanto, 3 mães e 8 pais têm a escolaridade não especificada ou ignorada. Esta ausência de informação pode dever-se a omissão voluntária, desconhecimento por parte de quem respondeu ao inquérito ou lacunas no preenchimento dos registos administrativos.

É possível afirmar que existe uma predominância de progenitores com ensino secundário ou superior, com maior concentração de qualificações superiores entre as mães, enquanto os níveis de escolaridade mais baixos são ligeiramente mais comuns entre os pais.

Gráfico 35 - Nível de escolaridade dos progenitores em Lagos (2023)



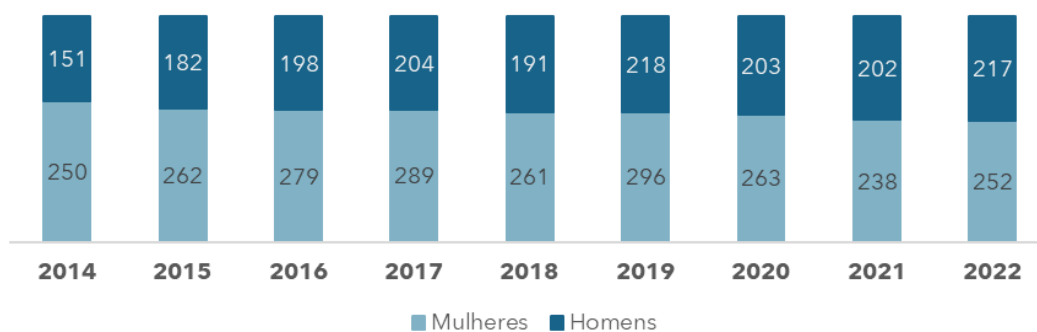
Fonte: INE, 2023

Entre 2014 e 2022, observa-se uma evolução relativamente paralela entre o número de beneficiários/as de licença parental inicial e a taxa de natalidade anteriormente abordada. Em 2014, Lagos registava 7,3% de taxa bruta de natalidade, o valor mais baixo do período analisado, enquanto 250 mulheres e 151 homens beneficiaram de licença parental inicial. Este padrão reflete a relação direta entre os nascimentos e o número de licenças atribuídas.

Nos anos seguintes, verificou-se uma recuperação tanto na taxa de natalidade como no número de beneficiários/as de licença parental. Em 2017, o concelho registou 8,3% de taxa de natalidade, acompanhada pelos valores mais elevados beneficiários/as do período em análise, 289 mulheres e 204 homens. Contudo, entre 2018 e 2020, a taxa de natalidade sofreu oscilações, passando de 8,6% em 2019 para 7% em 2020, uma das

mais baixas do período. Em paralelo, o número de beneficiários/as de licença parental inicial também registou uma ligeira diminuição, descendo para 263 mulheres e 203 homens em 2020.

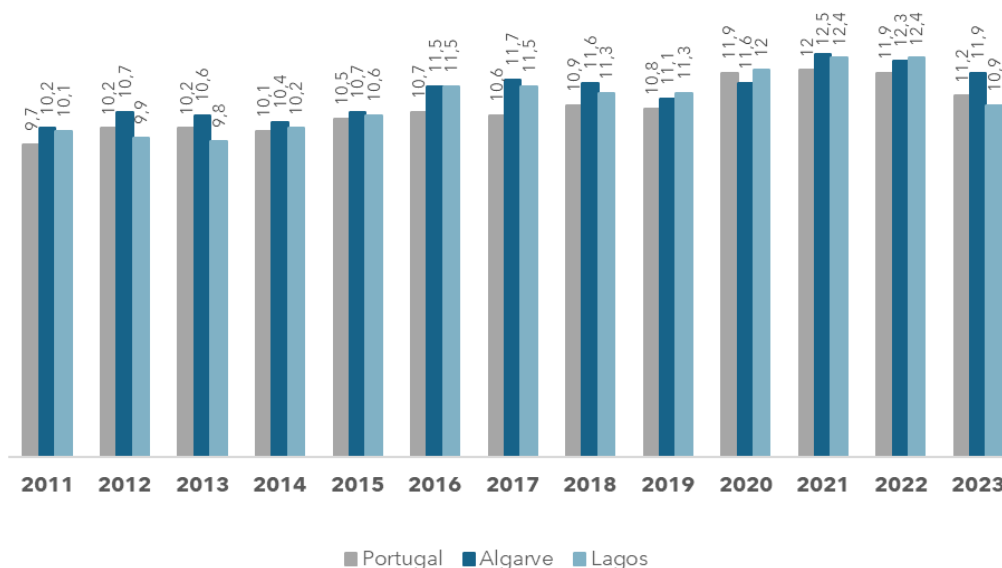
Gráfico 36 - Evolução do número de beneficiários/as de licença parental inicial, em Lagos (2014-2022)



Fonte: INE, 2022

A taxa de mortalidade¹⁹ no concelho de Lagos apresentou uma trajetória crescente entre 2011 e 2023, acompanhando a evolução verificada a nível nacional e regional. Em 2011, os valores situavam-se abaixo da média nacional e regional, mas ao longo dos anos observa-se um aumento progressivo. Em 2020 e 2021, registam-se os valores mais elevados do período em análise, refletindo um aumento do número de óbitos. Em Lagos, em 2021, a taxa de mortalidade atingiu um dos seus pontos mais altos, estabilizando em 2022, voltando a reduzir em 2023.

Gráfico 37 - Evolução da taxa de mortalidade (%): comparação nacional e regional (2011-2023)

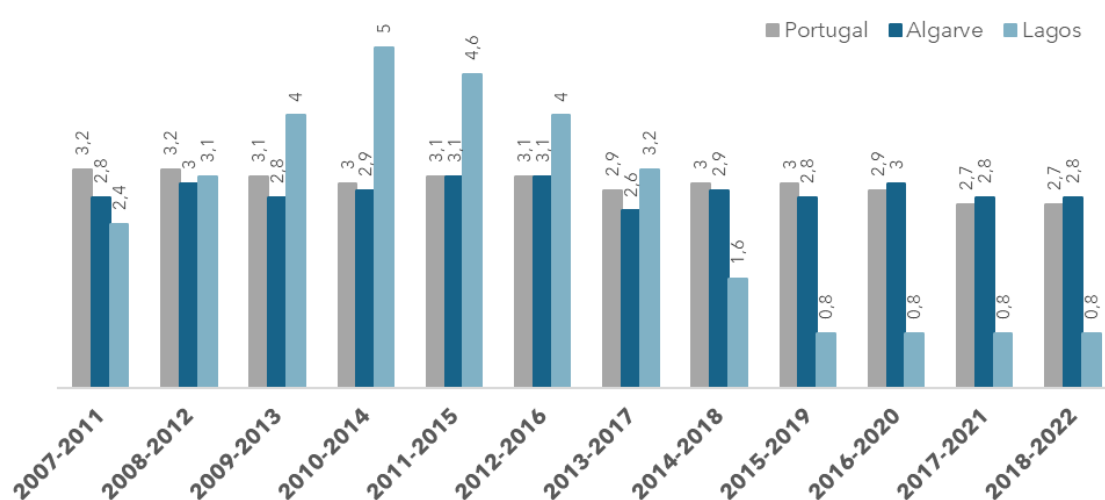


Fonte: INE, 2023

¹⁹ **Taxa de mortalidade:** "Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10^3) habitantes)." (INE, 2025)

Analisando a taxa quinquenal de mortalidade infantil²⁰ é possível observar que o concelho de Lagos tem apresentado oscilações ao longo do período analisado, mas mantém-se em linha com os valores registados a nível nacional e regional. Nos primeiros anos, verificam-se ligeiras variações, seguidas de períodos de relativa estabilidade. Em determinados intervalos, observam-se pequenas subidas ou descidas refletindo flutuações naturais nos registos anuais de mortalidade infantil.

Gráfico 38 - Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (%): comparação nacional e regional (2007-2022)



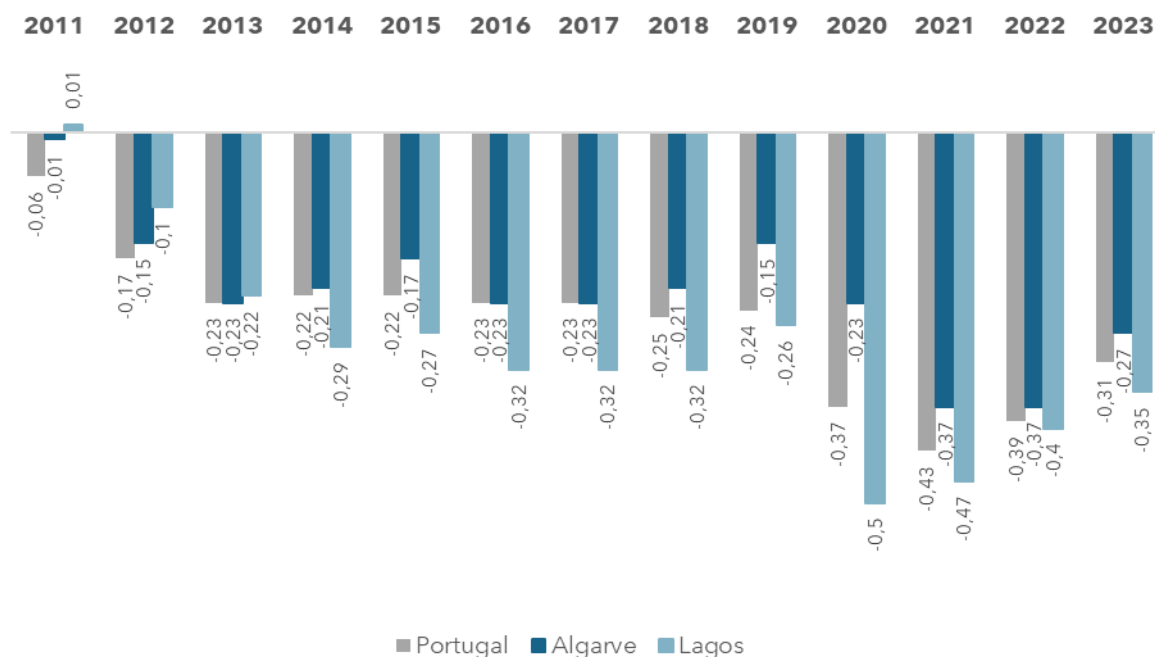
Fonte: INE, 2022

No que se refere à taxa de crescimento natural²¹, o concelho de Lagos tem vindo a registar uma trajetória decrescente ao longo dos anos. Em 2011, os valores indicavam um crescimento ligeiramente positivo, mas a partir de 2012 verificou-se uma inversão dessa tendência. Entre 2014 e 2019, a taxa manteve-se negativa, mas relativamente estável. Em 2020, registou-se a maior redução do período analisado, seguida de valores negativos acentuados em 2021 e 2022. Em 2023, observa-se uma ligeira recuperação face aos anos anteriores, mas a taxa permanece negativa.

²⁰ **Taxa quinquenal de mortalidade infantil:** "Taxa de mortalidade infantil calculada a cada cinco anos, correspondendo ao número de óbitos de crianças com menos de 1 anos por 1.000 nascidos vivos no período quinquenal considerado." (INE, 2025)

²¹ **Taxa de crescimento natural:** "Saldo natural observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa por 100 (10^2) ou 1000 (10^3) habitantes)." (INE, 2025)

Gráfico 39 - Evolução da taxa de crescimento natural (%): comparação nacional e regional (2011-2023)



Fonte: INE, 2023

Síntese da Saúde

A rede de saúde em Lagos integra a ULS Algarve e unidades de saúde primária que garante a cobertura do território: a UCSP Lagos, a USF Descobrimentos, a UCC Infante, a URAP e a USP e a USF Lacóbriga, tendo esta última iniciado em 2025. De referir ainda que existem os polos na Luz, Bensafrim e Odiáxere que têm como objetivo garantir o acesso da população aos cuidados médicos e de enfermagem mesmo em zonas menos centrais. A diversidade de serviços, desde consultas de rotina até cuidados domiciliários, prevenção e reabilitação, é indicativa de um sistema equilibrado, com foco não apenas no tratamento, mas também na promoção da saúde.

A taxa de natalidade, embora sujeita a flutuações, registou uma descida geral entre 2011 e 2023, e o saldo natural da população tornou-se negativo a partir de 2012. Apesar de ligeiras recuperações em anos pontuais, o défice demográfico é uma realidade consolidada, agravada pelos picos de mortalidade em 2020-2022, possivelmente associados à pandemia de Covid-19.

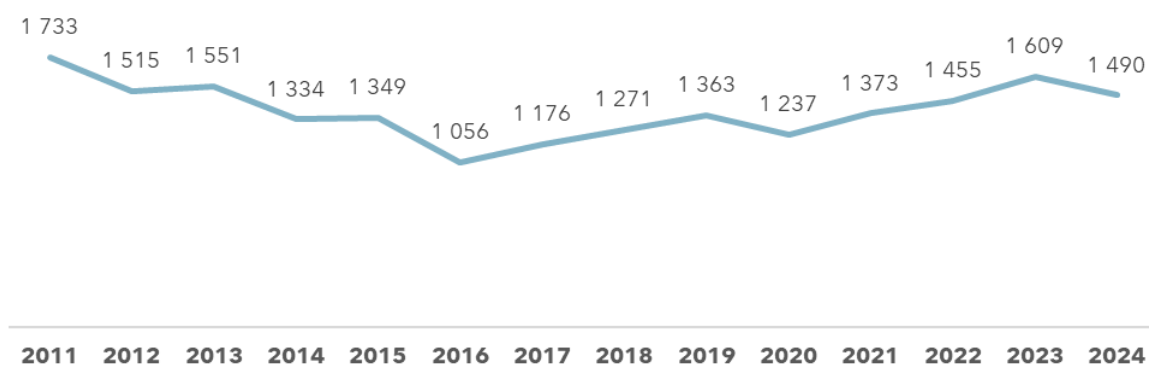
Outro dado relevante é o envelhecimento da parentalidade: a maioria dos nascimentos concentra-se em progenitores entre os 30 e os 39 anos, com uma redução clara entre os mais jovens. A caracterização da morbilidade em Lagos revela diferenças relevantes entre sexos e aponta para problemas de saúde fortemente relacionados com estilos de vida.

As mulheres apresentam maior incidência de doenças metabólicas, psicológicas e osteoarticulares, enquanto os homens são mais afetados por hipertensão, DPOC - Doença Pulmonar Obstrutiva Crónica e problemas músculo-esqueléticos. O aumento acentuado da prevalência de excesso de peso (de 1,7% em 2016 para 13,5% em 2021) é particularmente preocupante, refletindo hábitos de vida sedentários e uma alimentação desajustada.

Criminalidade

Ao longo do período analisado, observa-se uma tendência de oscilação na incidência criminal. O ano de 2016 registou o menor número absoluto de crimes (1 056), enquanto em 2011, o volume total foi significativamente superior (1 733). No período pós 2020, observa-se uma tendência de crescimento gradual, com 1 609 crimes registados em 2023 e 1 490 em 2024.

Gráfico 40 - Evolução total no nº de crimes, em Lagos, 2011-2024



Fonte: DGPJ, 2024

No que diz respeito ao tipo de crimes, destacam-se três categorias principais: crimes contra o património, crimes contra pessoas e crimes contra a vida em sociedade.

- Crimes contra o património: referem-se a atos ilícitos que visam a apropriação ou destruição de bens materiais alheios, como furtos, roubos, danos e burla. Representam, de forma consistente, a maioria dos crimes registados, com valores entre 44,9% e 66,2% do total anual. Contudo, verifica-se uma tendência decrescente ao longo dos anos, passando de 66,2% em 2011 para 51,4% em 2024.
- Crimes contra pessoas: incluem condutas que atentam contra a integridade física ou psíquica, como agressões, ameaças ou ofensas corporais. Apresentam uma tendência

crescente ao longo do período em análise, passando de 21,8% em 2011 para um pico de 30,9% em 2022, antes de sofrerem uma ligeira redução em 2023 (26,7%) e voltarem a subir em 2024 (29,1%).

- Crimes contra a vida em sociedade: englobam ilícitos que afetam o funcionamento harmonioso da comunidade, como crimes contra a paz pública, ordem e segurança. Registam um crescimento considerável entre 2013 e 2022 (7,2% a 15,8%), mas apresentam uma redução significativa em 2024 (8,9%).

Além destas tipologias, destacam-se ainda:

- Crimes contra o Estado (ex.: corrupção, resistência a autoridade), que mantêm uma expressão reduzida (0,9% a 2,6%).
- Crimes contra animais de companhia, que surgem apenas a partir de 2015, refletindo o impacto da legislação que criminalizou maus-tratos e abandono, traduzindo-se num maior reconhecimento dos direitos dos animais. Esta tipologia atingiu o seu valor mais alto em 2021 (1,01%), mantendo presença regular nos anos seguintes.
- Legislação avulsa, que abrange ilícitos específicos previstos fora do Código Penal, como infrações rodoviárias ou contraordenacionais graves, com oscilações entre 3,8% e 8,9%.

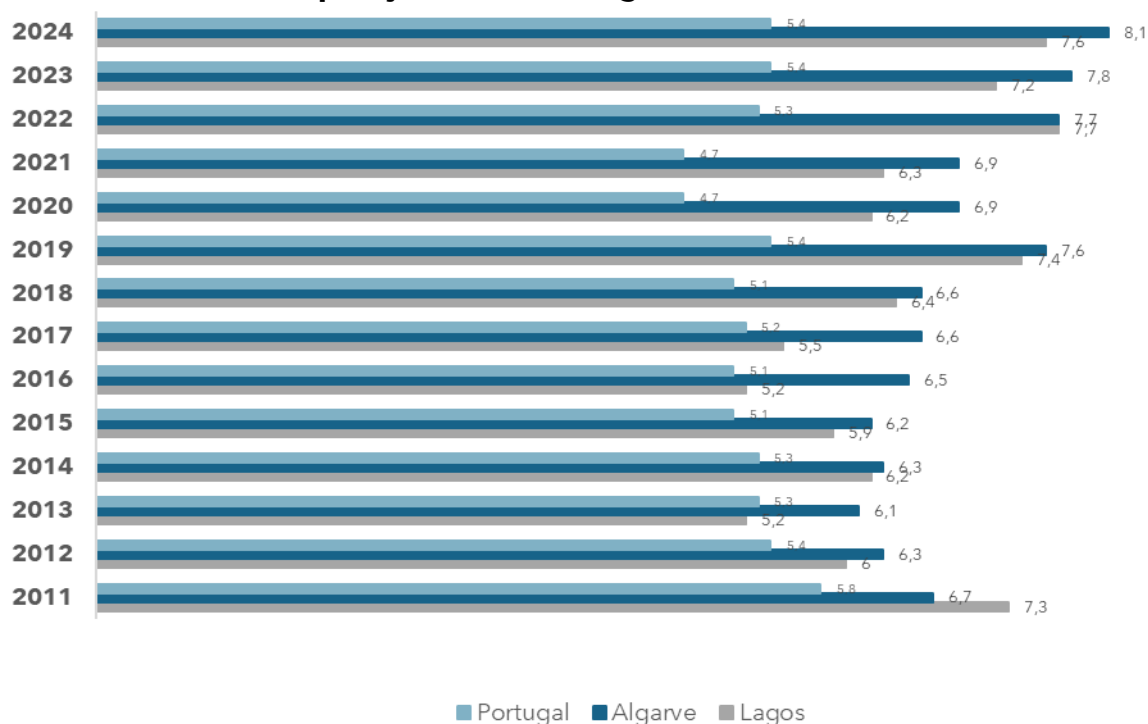
Tabela 46 - Crimes por tipologia, em Lagos, 2011-2024 (%)

Tipo de Crime	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Contra pessoas	21,8 %	19,7%	19,5%	23,3%	22,7%	26%	24,6%	25%	25,3%	27,6%	28,4%	30,9%	26,7%	29,1%
Contra o património	66,2%	65,6%	59,1%	54,4%	57%	57,6%	52,4%	51,3%	50,2%	53,3%	50,7%	44,9%	49,6%	51,4%
Contra identidade cultural/ integridade pessoal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2%	-	-
Contra vida em sociedade	7,2%	8,4%	13,1%	13,6%	11,9%	10,2%	12,7%	11,9%	11,1%	12%	11,88%	15,8%	12,6%	8,9%
Contra o Estado	0,9%	1,7%	2,6%	2,2%	1,5%	1,3%	1,5%	2,3%	1,7%	2,5%	2,52%	1,3%	1,7%	1,3%
Contra animais de companhia	-	-	-	-	0,2%	-	0,7%	0,7%	0,8%	1%	1,01%	1 %	0,4%	0,6%
Legislação Avulsa	3,8%	4,5%	5,7%	6,3%	6,8%	4,7%	7,9%	8,8%	7,5%	5,3%	6,41%	5,6%	8,9%	8,4%
Total (Nº)	1 733	1 515	1 551	1 334	1 349	1 056	1 176	1 271	1 363	1 237	1 373	1 455	1 609	1 490

O gráfico seguinte compara as taxas de criminalidade dos crimes contra a integridade física a nível nacional (Portugal), regional (Algarve) e local (Lagos), no período de 2011 a 2024. Portugal apresenta uma tendência relativamente estável, com valores entre 5,1% e 5,8%, sem variações acentuadas. O Algarve mostra maior variabilidade, oscilando entre 5,5% (2015) e 6,4% (2018), quase sempre acima da média nacional. E Lagos apresenta valores consistentemente superiores à média regional e nacional, variando entre 6,1% (2013) e 8,1% (2024). Destacam-se picos em 2011 (7,3%), 2019 (7,6%) e sobretudo em 2024, quando atinge o valor mais elevado do período.

Estes resultados indicam que, embora a tendência nacional se mantenha estável, Lagos enfrenta de forma recorrente taxas superiores, o que sugere desafios específicos no combate aos crimes contra a integridade física no concelho.

Gráfico 41 - Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física: comparação nacional e regional (2011-2024)



Fonte: INE, 2024

Violência doméstica

A violência doméstica continua a ser um problema de grande preocupação em Portugal, exigindo uma resposta concertada por parte das autoridades e das estruturas de apoio. No quarto trimestre de 2024, a Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica acolheu 1 420 pessoas, das quais 51,2% eram mulheres, 47,1% crianças e 1,7% homens. Paralelamente, 5 675 pessoas beneficiaram da medida de proteção por teleassistência.

Neste período, foram reportadas 7 054 ocorrências às forças de segurança (PSP e GNR), o que representa uma redução de 16,2% face ao trimestre anterior. No âmbito das medidas de proteção e responsabilização dos agressores, foram decretadas 1 236 medidas de coação de afastamento e 2 788 indivíduos foram integrados em programas de reabilitação. Apesar dos esforços de prevenção e intervenção, registam-se quatro vítimas de homicídio voluntário em contexto de violência doméstica, todas do sexo feminino (CIG, 2024).

A análise da proporção dos crimes de violência doméstica no total da criminalidade registada em Lagos entre 2011 e 2024 evidencia uma tendência global de crescimento, embora com algumas oscilações ao longo dos anos. Em 2011, a violência doméstica representava 4,4% da criminalidade geral no concelho. Este valor mantém-se relativamente estável nos dois anos seguintes, com 4% em 2012 e 4,3% em 2013, e regista um aumento significativo em 2014 (7,3%). Em 2015, o valor desce para 4,9%, mas volta a subir em 2016 (6,2%) e em 2017 (7,1%). O ano de 2020 destaca-se com a maior proporção do período em análise, atingindo 8,6%, um aumento que pode estar associado ao contexto da pandemia de COVID-19, período durante o qual vários estudos apontaram para o agravamento das situações de violência no contexto familiar, fruto do confinamento e do aumento do isolamento das vítimas.

A partir de 2021, os valores mantêm-se relativamente estáveis, com 7,3% em 2021 e 2022, ligeira descida em 2023 (6,5%), e nova subida em 2024 (7,2%).

Esta evolução confirma que os crimes de violência doméstica representam uma fatia significativa da criminalidade em Lagos, mantendo-se de forma consistente acima dos 6% nos últimos oito anos.

Tabela 47 - Proporção dos crimes de violência doméstica na criminalidade geral em Lagos (%)

Lagos	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	4,4	4	4,3	7,3	4,9	6,2	7,1	6,8	6,2	8,6	7,3	7,3	6,5	7,2

Fonte: DGPJ, 2024

Entre 2011 e 2024, no concelho de Lagos, a maioria dos crimes e violência doméstica registados corresponde à violência doméstica contra cônjuge ou análogo, com um total de 970 ocorrências. Seguem-se os crimes enquadrados noutras formas de violência doméstica, que somam 224 casos e, por fim, os crimes de violência doméstica contra menores, com 21 registos. Estes dados revelam a predominância da violência exercida no contexto conjugal ou em relações equiparadas.

Figura 3 - Crimes de violência doméstica, por tipo (2011-2024)



Fonte: DGPJ, 2024

Esta tendência é confirmada pela evolução da proporção de crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogo no total da criminalidade por violência doméstica em Lagos, que, entre 2011 e 2024, se mantém maioritariamente elevada, com valores entre 70,5% e 89,5%. Apesar de uma ligeira quebra registada nos anos mais recentes – com o valor mínimo a ocorrer em 2023 (70,5%) – verifica-se uma recuperação em 2024 (81,3%). Esta oscilação pode indicar uma maior denúncia de outras formas de violência doméstica, nomeadamente contra menores ou outros membros do agregado familiar. Ainda assim, a violência conjugal continua a constituir a forma mais prevalente de violência doméstica no concelho.

Tabela 48 - Crimes de violência a cônjuge/análogo, no total de crimes de violência doméstica (%)

Lagos	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	89,5	82	87,9	87,7	86,6	84,8	72,6	78,2	74,1	79,4	73	78,3	70,5	81,3

Fonte: DGPJ, 2024

No concelho de Lagos, entre 2020 e 2024, os dados mostram de forma clara que a maioria das vítimas de violência doméstica são mulheres (Fonte: GNR de Lagos, 2025). Este padrão mantém-se ao longo dos anos, com valores sempre mais elevados para o sexo feminino em comparação com o masculino.

Em 2024, foram registadas 45 vítimas do sexo feminino e 9 do sexo masculino. Também em 2023, o ano com mais vítimas neste período (48), 37 eram mulheres e 11 homens. Este ligeiro aumento no número de vítimas masculinas pode indicar uma maior disponibilidade para denunciar por parte dos homens, apesar das dificuldades que ainda enfrentam, como o estigma social ou a desvalorização da sua situação enquanto vítimas.

Apesar destas variações, a violência doméstica continua a afetar principalmente as mulheres, o que está em linha com vários estudos nacionais e internacionais. Este tipo de violência ocorre muitas vezes em contextos de relações íntimas, onde persistem desigualdades de poder.

As pequenas flutuações no número de casos por ano não alteram esta realidade. Em 2020, por exemplo, 29 das 33 vítimas eram mulheres (88%), e em 2022, 32 das 40 vítimas também eram do sexo feminino (80%).

No âmbito da resposta local às vítimas de violência doméstica, em articulação com a TAIPA - Organização Cooperativa para o Desenvolvimento Integrado, o Gabinete de Apoio à Vítima (GAVA), realizou, entre 2019 e 2024, a um total de 2 347 atendimentos a vítimas deste tipo de crime (Fonte: GAVA, 2025).

Ao longo deste período, verificou-se uma predominância clara de vítimas do sexo feminino, embora com registo crescente de atendimento a vítimas do sexo masculino.

Em 2019, o GAVA realizou 67 atendimentos (59 a mulheres e 8 a homens). Em 2020, registou-se um aumento expressivo, com 532 atendimentos (527 a mulheres e 5 a homens). Em 2021, foram efetuados 462 atendimentos (445 a mulheres e 17 a homens), enquanto em 2022 os números foram de 443 atendimentos (404 a mulheres e 39 a homens). Já em 2023, contabilizaram-se 352 atendimentos (320 a mulheres e 32 a homens). Por fim, em 2024, o número de atendimentos voltou a aumentar, com 491 atendimentos (462 a mulheres e 29 a homens). Importa referir que a mesma pessoa

pode ter sido atendida mais do que uma vez, pelo que o número de atendimentos não corresponde necessariamente ao número de vítimas distintas.

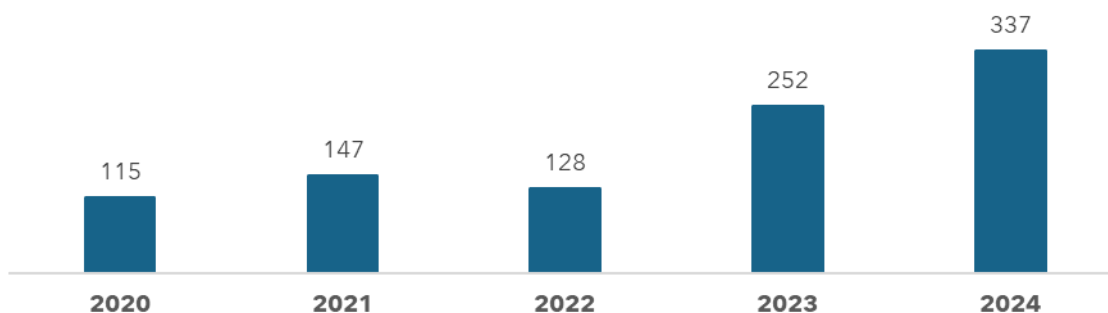
Estes dados demonstram o papel essencial do GAVA enquanto estrutura de proximidade no apoio a vítimas de violência doméstica, contribuindo para a sua proteção, empoderamento e encaminhamento adequado, numa lógica de intervenção integrada e humanizada.

A nível nacional, destaca-se o contributo fundamental da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), da Associação de Mulheres contra a Violência (AMCV), da União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) e da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) no combate à violência doméstica e no apoio às vítimas, assumindo-se como entidades chave na intervenção nesta área.

Evolução dos processos da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ)

No período entre 2020 e 2024 verifica-se um crescimento global significativo no número de processos da CPCJ de Lagos. Em 2020, registaram-se 115 processos, valor que aumentou para 147 em 2021, representando um crescimento de aproximadamente 28%. No entanto, em 2022, houve uma ligeira redução para 128 processos. A partir de 2023, observa-se um aumento expressivo: os processos aumentam para 252, praticamente o dobro em relação ao ano anterior. Esta tendência de crescimento acentuado mantém-se em 2024, com 337 processos registados, o que representa um acréscimo de 34% face a 2023 e quase o triplo do valor registado em 2020.

Gráfico 42 - Número de processos da CPCJ de Lagos (2020-2024)



Fonte: CPCJ de Lagos, 2024

Como analisado anteriormente, verifica-se um crescimento substancial do número de sinalizações ao longo dos cinco anos em análise, passando de 115 casos em 2020 (63 rapazes e 52 raparigas) para 300 casos em 2024 (174 rapazes e 126 raparigas), sendo particularmente expressivo o aumento de sinalizações nos escalões etários entre os 6 e os 17 anos.

Em termos de distribuição etária, os grupos mais afetados são consistentemente os das faixas 6-10 anos, 11-14 anos e 15-17 anos, com destaque para os escalões 11-14 e 15-17 em 2024, que registaram respetivamente 90 e 64 casos (entre rapazes e raparigas). Esta tendência evidencia a maior vulnerabilidade desta faixa da infância e da adolescência a várias problemáticas, nomeadamente:

- Violência doméstica (exposição direta ou indireta);
- Negligência parental, frequentemente associada à falta de supervisão, abandono ou absentismo escolar;
- Comportamentos antissociais e graves desvios de conduta, incluindo *bullying*, consumo de estupefacientes e álcool;
- Castigo corporal, ofensas físicas e exercício abusivo de autoridade por parte dos cuidadores;
- Depreciação emocional, humilhações, ameaças e hostilização no contexto familiar;
- Casos de aliciamento e abuso sexual, ainda que menos frequentes, surgem em idades variadas, com especial atenção às crianças mais novas.

O aumento de sinalizações em idades mais jovens, como se observa nos escalões 0-2 e 3-5 anos, sobretudo a partir de 2023, é de especial relevância, assim como o surgimento de sinalizações em jovens com mais de 18 anos, a partir de 2023, e casos classificados como “sem informação”, uma vez que revelam a complexidade crescente dos contextos familiares e sociais envolvidos.

Tabela 49 - Escalão etário e sexo das crianças e jovens sinalizados/as (2020-2024)

Escalão etário	Ano									
	2020		2021		2022		2023		2024	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
0-2	7	7	7	4	7	5	13	17	7	16
3-5	2	6	7	10	6	6	17	14	25	18
6-10	15	11	24	16	16	12	27	19	41	17
11-14	10	11	18	19	16	25	29	34	57	33
15-17	15	10	18	5	23	10	29	32	30	34

Escala etária	Ano									
	2020		2021		2022		2023		2024	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
18-21	14	7	11	8	2	0	9	4	11	7
>21	-	-	-	-	-	-	1	0	1	0
Sem informação	-	-	-	-	-	-	5	2	2	1
Total	63	52	75	62	70	58	130	122	174	126

Fonte: CPCJ de Lagos, 2024

Síntese da Criminalidade

A análise dos indicadores da criminalidade no concelho de Lagos evidencia um território com dinâmicas complexas, nomeadamente no domínio da violência doméstica e da proteção de crianças e jovens, exigindo respostas estruturadas e integradas por parte das autoridades e parceiros locais.

No que respeita à criminalidade em geral, observam-se oscilações entre o período analisado (2011-2024), com uma redução significativa até 2016, seguida de uma tendência de crescimento gradual no período mais recente. A criminalidade contra o património continua a representar a maior fatia dos crimes registados, embora com um peso decrescente ao longo dos anos. Paralelamente, os crimes contra pessoas e contra a vida em sociedade têm vindo a ganhar expressão, o que pode indiciar alterações nos padrões de conflitualidade e risco. Destaca-se, em particular, a subida da taxa de crimes contra a integridade física em Lagos nos últimos anos, situando-se acima das médias nacional e regional.

A violência doméstica assume um peso crescente na estrutura da criminalidade local, representando, nos últimos oito anos, mais de 6% do total de crimes registados. A maioria destes casos ocorre no contexto conjugal ou em relações equiparadas, com uma prevalência acentuada de vítimas do sexo feminino. Apesar de algum aumento nas denúncias por parte de vítimas do sexo masculino, persistem desigualdades de género significativas. A resposta local tem sido assegurada pelo Gabinete de Apoio à Vítima (GAVA), cuja ação tem vindo a consolidar-se como essencial na proteção, apoio e empoderamento das vítimas. A elevada procura por este serviço, nomeadamente nos anos de 2020 e 2024, reflete não só a gravidade do fenómeno, como também uma maior visibilidade e confiança nas estruturas de apoio.

No que diz respeito à proteção de crianças e jovens, os dados da CPCJ de Lagos revelam um aumento expressivo no número de processos instaurados entre 2020 e 2024, evidenciando uma realidade social cada vez mais complexa e exigente. O crescimento das sinalizações, sobretudo nas faixas etárias dos 6 aos 17 anos, está associado a múltiplas problemáticas, como negligência, violência doméstica, absentismo escolar, exposição a comportamentos de risco e, em alguns casos, situações de abuso.

A criminalidade, a violência doméstica e a vulnerabilidade das crianças e jovens em Lagos exigem políticas públicas consistentes, investimento continuado nos serviços de proximidade, reforço dos recursos humanos e uma articulação efetiva entre as diferentes entidades do território.

Síntese global do Diagnóstico Externo

O levantamento estatístico e sociodemográfico realizado no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Lagos revela um território em transformação, com dinâmicas populacionais e sociais que colocam desafios significativos à coesão social e à promoção da igualdade.

A nível demográfico, o concelho tem vindo a registar um crescimento populacional contínuo (11% entre 2011 e 2023), contrariando a tendência de estagnação observada em muitas regiões do país. Este crescimento é acompanhado por uma elevada densidade populacional e por uma forte presença de população estrangeira (40%), o que traduz uma atratividade crescente do território, mas que também exige respostas mais eficazes ao nível da integração e da diversidade cultural.

No entanto, este dinamismo populacional contrasta com uma estrutura etária envelhecida: 26% da população tem 65 ou mais anos e o índice de envelhecimento (204,3) é superior às médias regional e nacional. Esta realidade é particularmente evidente nas freguesias do interior e em agregados unipessoais, onde se concentra uma população idosa mais vulnerável ao isolamento social e à exclusão.

A desigualdade de género também se reflete nos dados demográficos. As mulheres representam a maioria da população (51%), com maior expressão nas faixas etárias mais velhas (53% entre os 65+), resultado de uma maior longevidade feminina. Estas diferenças têm implicações diretas no acesso à saúde, proteção social e condições de vida, nomeadamente entre a população idosa feminina.

Verifica-se ainda uma crescente diversificação do tecido social, com comunidades

migrantes oriundas de países como o Reino Unido, Brasil, Ucrânia e Roménia. Esta diversidade constitui uma oportunidade para o enriquecimento sociocultural do concelho, mas levanta também questões de equidade no acesso à habitação, à educação, ao emprego e aos serviços públicos.

Ao nível dos agregados familiares, observa-se um aumento das famílias unipessoais (27,84%), sobretudo entre pessoas com mais de 65 anos, refletindo não só o envelhecimento, mas também padrões de vida urbana marcados por solidão e fragilidade económica. Em paralelo, a redução da dimensão média das famílias (2,3 pessoas) aponta para alterações nos modelos familiares que exigem respostas sociais mais flexíveis e adaptadas.

O saldo migratório positivo e o crescimento do número de casamentos (inclusive entre pessoas do mesmo sexo) evidenciam uma abertura progressiva da comunidade, mas os indicadores de divórcio e os dados sobre violência de género (mencionados noutras secções do plano) alertam para a necessidade de reforçar as respostas de apoio, proteção e prevenção.

Em síntese, Lagos é um concelho marcado pela coexistência de oportunidades e desigualdades. O crescimento populacional, a diversidade e o dinamismo empresarial contrastam com um envelhecimento acentuado, vulnerabilidades sociais específicas e desigualdades estruturais. Estes fatores exigem políticas públicas inclusivas, assentes numa abordagem interseccional e territorializada, que promovam o respeito pela diversidade, a justiça social e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente da sua idade, género, origem ou condição.

Análise SWOT

FORÇAS

- Crescimento populacional consistente (2011-2023: +11%), acima da média regional e nacional, demonstrando atratividade do concelho;
- Diversidade demográfica e cultural, com forte presença de população estrangeira (23% em 2021; 13.758 residentes em 2023), enriquecendo o tecido social e económico;
- Dinamismo socioeconómico, com crescimento do número de empresas, do volume de negócios e um tecido empresarial assente em PME flexíveis;
- Emprego ligado ao turismo e serviços, que garante forte dinâmica sazonal e visibilidade internacional;
- Rede educativa estruturada, desde a educação pré-escolar ao secundário, com respostas inclusivas (CACI, ensino especial, apoios sociais);
- Oferta desportiva e cultural diversificada, com infraestruturas, clubes e modalidades que promovem coesão social e estilos de vida saudáveis;
- Proteção social relativamente abrangente, com IPSS, ERPI, Lar de Infância e Juventude e equipamentos sociais para diferentes públicos;
- Rede de saúde local consolidada, com hospital, cuidados primários e cuidados continuados;

FRAQUEZAS

- Envelhecimento populacional acelerado (índice de envelhecimento 204,3 em 2023, acima da média nacional e regional), aumentando a pressão sobre saúde e proteção social;
- Elevada dependência do turismo, setor vulnerável a choques externos (pandemias, crises económicas, instabilidade internacional);
- Sazonalidade do emprego e precariedade laboral, sobretudo entre jovens e trabalhadores/as pouco qualificados/as;
- Ausência de ensino superior local, obrigando à mobilidade dos jovens e dificultando a retenção de talento;
- Mercado de trabalho desequilibrado, com dificuldades de inserção para jovens e seniores; lacunas em quadros técnicos especializados;
- Serviços de saúde com constrangimentos, incluindo listas de espera, falta de profissionais e respostas insuficientes a doenças crónicas;
- Proteção social com taxas de ocupação abaixo da procura, devido a limitações físicas, recursos humanos insuficientes e gestão de vagas;
- Crescimento de fenómenos de criminalidade e violência doméstica, que impactam a perceção de segurança e coesão comunitária.

OPORTUNIDADES

- Integração multicultural e valorização da diversidade, aproveitando a forte presença de residentes estrangeiros/as como fator de inovação e dinamismo económico;
- Desenvolvimento da economia verde e azul, com potencial em energias renováveis, economia do mar e transição digital;
- Parcerias educativas e de formação profissional, reforçando competências locais em áreas emergentes (tecnologia, saúde, energias);
- Envelhecimento como oportunidade, através de serviços especializados, turismo sénior e inovação em saúde;
- Aposta crescente na igualdade e não discriminação, com enquadramento legislativo e estratégico favorável à criação de políticas locais diferenciadoras.

AMEAÇAS

- Envelhecimento generalizado da população nacional e regional, que reforça a pressão sobre os serviços locais;
- Mercado habitacional especulativo, agravando desigualdades no acesso à habitação e potenciando fenómenos de gentrificação;
- Aumento de desigualdades sociais (idosos/as isolados/as, migrantes vulneráveis, famílias monoparentais) em cenários de crise económica;
- Escassez de mão de obra qualificada, em particular em saúde, educação, tecnologia e serviços especializados;
- Cibercriminalidade e fenómenos criminais emergentes, que podem afetar a perceção de segurança e a confiança comunitária;
- Desertificação de freguesias menos populosas, acentuando desequilíbrios internos entre zonas urbanas e rurais.

O concelho de Lagos evidencia pontos fortes relevantes: crescimento populacional acima da média, diversidade cultural e demográfica (com forte presença de residentes estrangeiros/as), dinamismo económico ancorado no turismo e nas PME, bem como uma rede consolidada de educação, proteção social, saúde e desporto. A sua localização privilegiada no barlavento algarvio reforça a atratividade turística e residencial.

Contudo, o território enfrenta fragilidades estruturais ligadas ao envelhecimento populacional acelerado, à forte dependência do turismo e do emprego sazonal, à ausência de ensino superior, a constrangimentos nos serviços de saúde e proteção social, bem como ao aumento da criminalidade e violência doméstica.

As oportunidades externas são significativas. De destacar a valorização da multiculturalidade como fator de inovação social e económica, investimento na economia verde e azul, criação de parcerias educativas e de formação em áreas emergentes e a possibilidade de transformar o envelhecimento em nichos de mercado (turismo sénior, inovação em saúde).

As ameaças, contudo, também são importantes de destacar. Desde logo, o envelhecimento generalizado da população regional e nacional, a especulação imobiliária e gentrificação, o risco de agravamento de desigualdades sociais em cenários de crise, a escassez de mão de obra qualificada em setores-chave, a cibercriminalidade e criminalidade emergente, bem como a desertificação das freguesias menos populosas, que pode acentuar desigualdades internas no concelho.

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

AUSCULTAÇÃO EXTERNA

Inquéritos por questionário - Principais resultados

Agrupamento de Escolas

No âmbito da auscultação realizada junto dos Agrupamentos de Escolas do concelho, foram obtidas respostas válidas dos dois Agrupamentos, ambos integrando todos os ciclos de ensino - do Pré-Escolar ao Ensino Secundário.

Quadro de pessoal do Agrupamento

A análise global dos dados recolhidos evidencia uma marcada predominância do género feminino, transversal à maioria das categorias profissionais. O corpo docente constitui o grupo mais expressivo, apresentando um total de 382 mulheres (72%) e 148 homens (28%) no somatório dos dois Agrupamentos. O pessoal não docente reforça esta tendência, com 279 mulheres (95%) e 15 homens (5%).

No que respeita aos órgãos de gestão, observa-se alguma diversidade: entre as direções, existem estruturas lideradas por mulheres e outras por homens, refletindo uma distribuição mais equilibrada dos cargos de direção (no total, 1 mulher e 1 homem no cargo de diretor/a, e 6 mulheres e 2 homens entre os membros das direções).

Os cargos de coordenação de estabelecimento são maioritariamente femininos (9 mulheres e 1 homem), e também os técnicos/as especializados/as (psicólogos/as, mediadores/as e educadores/as sociais) apresentam uma composição fortemente feminina (19 mulheres e 1 homem).

	Feminino	Masculino	Não Binário
Diretor/a	1 (50%)	1 (50%)	0
Membros da direção	6 (75%)	2 (25%)	0
Pessoal Docente	382 (72%)	148 (28%)	0
Pessoal Não Docente	279 (95%)	15 (5%)	0
Coordenadores/as de estabelecimento	9 (90%)	1 (10%)	0
Técnicos/as especializados/as (psicólogos/as, mediadores/as socioeducativos/as, educadores/as sociais)	19 (95%)	1 (5%)	0
Outros/as Colaboradores/as	4 (80%)	1 (20%)	0

A análise por área de docência revela padrões consistentes de segregação horizontal. As áreas tradicionalmente associadas às ciências humanas, ao ensino básico e ao cuidado continuam a ser maioritariamente femininas, enquanto as áreas técnicas e físicas evidenciam uma maior presença masculina.

Nas Línguas observa-se uma ampla predominância feminina (78 mulheres e 18 homens), tal como em Educação Básica (85 mulheres e 8 homens) e Ciências Naturais (18 mulheres e 2 homens).

As áreas de Educação Física (14 mulheres e 25 homens) e Informática (1 mulher e 11 homens) continuam a refletir uma representação masculina significativa. Já as Artes Visuais (24 mulheres e 17 homens) e as disciplinas de Filosofia, Psicologia ou Sociologia (7 mulheres e 3 homens) apresentam maior equilíbrio entre géneros.

	Feminino	Masculino	Não Binário
Educação Física	14 (35,9%)	25 (64,1%)	0
Línguas	78 (81,3%)	18 (18,7%)	0
Geografia	7 (50%)	7 (50%)	0
História	17 (85%)	3 (15%)	0
Matemática	25 (69,4%)	11 (30,6%)	0
Ciências Naturais	18 (90%)	2 (10%)	0
Artes Visuais	24 (58,5%)	17 (41,5%)	0
Economia e Direito	11 (73,3%)	4 (26,7%)	0
Informática	1 (8,3%)	11 (91,7%)	0
Filosofia, Psicologia ou Sociologia	7 (70%)	3 (30%)	0
Educação Básica	85 (91,4%)	8 (8,6%)	0
Outras áreas de formação (Biologia/Geologia - Física/Química)	52 (71,2%)	21 (28,8%)	0

Relativamente à formação específica em Igualdade de Género, observa-se que 21 docentes possuem esta formação (16 mulheres e 5 homens), representando um contributo relevante para a sensibilização e integração da perspetiva de género no contexto educativo. De realçar, no entanto que num dos Agrupamentos Em alguns agrupamentos, não se encontra disponível informação detalhada sobre esta formação, o que poderá refletir ausência de registo ou inexistência de formação específica nesta temática.

Caraterização dos/as estudantes

A análise da participação dos/as estudantes nas atividades de desporto escolar revela uma distribuição relativamente equilibrada entre géneros em algumas modalidades, ainda que subsistam áreas fortemente marcadas pela predominância masculina. O atletismo destaca-se pela paridade, com 32 raparigas e 32 rapazes, enquanto o voleibol apresenta também números próximos (42 raparigas (43,3% e 75 rapazes (56,7%)). As modalidades de badminton (40 praticantes) e natação adaptada (18 praticantes) registam igualmente a presença dos dois géneros, com participação feminina de 50% e 27,8%, respetivamente.

Por outro lado, modalidades como o futsal e o basquetebol continuam a ser exclusivamente masculinas, enquanto a patinagem evidencia uma maioria expressiva de raparigas (84,8%).

No conjunto das novas modalidades registadas – como ténis de mesa, golf, boccia e surf – observa-se também uma maior participação masculina, ainda que com envolvimento feminino significativo, em especial no golf (26,3%) e no surf (21,1%).

Estas tendências reforçam a importância de promover o equilíbrio de género nas diferentes modalidades, incentivando a participação de raparigas em áreas tradicionalmente masculinas e vice-versa, como forma de combater estereótipos e fomentar a igualdade no acesso à prática desportiva.

	Feminino	Masculino	Não Binário
Andebol	0	0	-
Atletismo	32 (50%)	32 (50%)	0
Basquetebol	0	23 (100%)	0
Futsal	0	43 (100%)	0
Natação (adaptada)	5 (27,8%)	13 (72,2%)	0
Voleibol	42 (43,3%)	75 (56,7%)	0
Xadrez	0	0	0
Patinagem	84 (84,8%)	16 (15,2%)	0
Badminton	40 (50%)	40 (50%)	0
BTT	3 (6,5%)	43 (93,5%)	0
Canoagem	4 (26,7%)	11 (73,3%)	0
Luta	15 (55,6%)	12 (44,4%)	0
Vela	7 (43,8%)	9 (56,2%)	0
Ténis de Mesa	4 (16,7%)	20 (83,3%)	0
Golf	5 (26,3%)	14 (73,7%)	0
Boccia	4 (21,1%)	15 (78,9%)	0
Surf	4 (21,1%)	15 (78,9%)	0
Outras modalidades	0 (0%)	0 (0%)	0

Relativamente às medidas de suporte à aprendizagem e à inclusão, os dados apontam para a presença expressiva de estudantes abrangidos/as em todos os níveis de ensino, com destaque para o 3.º Ciclo (88 estudantes: 40 raparigas e 48 rapazes) e o 2.º Ciclo (73 estudantes: 29 raparigas e 44 rapazes). A nível do Ensino Secundário, regista-se a participação de 51 estudantes (31 raparigas e 20 rapazes), enquanto no 1.º Ciclo são 76 estudantes (40 raparigas e 36 rapazes). No Pré-Escolar, o número é mais reduzido (22 estudantes, maioritariamente raparigas).

De forma transversal, constata-se uma sobre representação masculina no recurso a medidas de suporte à aprendizagem e inclusão, observável em todos os ciclos.

Os dados relativos à Ação Social Escolar correspondem apenas a um dos Agrupamentos participantes. Ainda assim, estes permitem observar uma abrangência significativa equilibrada entre géneros. Os níveis com maior número de beneficiários/as são o 1.º Ciclo (283 estudantes) e o 3.º Ciclo (170 estudantes), refletindo a importância das medidas de apoio económico e social no acesso à educação. Em termos proporcionais, as diferenças entre raparigas e rapazes são reduzidas, situando-se globalmente próximas da paridade.

	Feminino	Masculino	Não Binário
Pré-Escolar	21 (47,7%)	23 (52,3%)	0
1.º Ciclo	145 (51,2%)	138 (48,8%)	0
2.º Ciclo	61 (51,7%)	57 (48,3%)	0
3.º Ciclo	80 (47,1%)	90 (52,9%)	0
Ensino Secundário	58 (51,3%)	55 (48,7%)	0

Práticas organizacionais e perspetiva de género

A análise das respostas evidencia diferenças significativas entre os dois agrupamentos no que respeita à existência de práticas institucionais associadas à promoção da igualdade de género e da não discriminação. Um dos agrupamentos reporta ter desenvolvido ações de sensibilização e formação nesta área, dirigidas a docentes e responsáveis, bem como procedimentos internos que asseguram igualdade de oportunidades na progressão e promoção na carreira. Por contraste, o outro agrupamento indica não possuir práticas ou medidas implementadas nesta temática, sinalizando ausência de ações formais relacionadas com a igualdade de género.

No que se refere a mecanismos de apoio e proteção dos profissionais, um agrupamento destaca a existência de apoio específico a docentes e não docentes com responsabilidades familiares, referindo, por exemplo, a possibilidade de ajustamento pontual de horários. Este mesmo

agrupamento menciona ainda a disponibilização de formação flexível e oportunidades de desenvolvimento profissional. Por outro lado, o segundo agrupamento não identifica qualquer mecanismo ou medida de apoio associada à conciliação entre vida profissional e vida familiar ou ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

Relativamente à prevenção e combate a situações de discriminação, apenas um dos agrupamentos refere dispor de procedimentos formais para denúncia de situações de discriminação em função do género, bem como de assédio sexual, moral ou bullying em contexto laboral. O outro agrupamento declara não possuir qualquer instrumento formalizado para gestão de casos de violência de género ou discriminação, revelando uma fragilidade institucional neste domínio. Ambos os agrupamentos, contudo, assinalam a ausência de mecanismos de auscultação regulares (como questionários internos ou reuniões periódicas) especificamente dedicados à igualdade de género e à articulação entre vida profissional, familiar e pessoal, o que limita o envolvimento ativo dos profissionais na definição de políticas internas nesta área.

No que respeita às iniciativas a implementar, um dos agrupamentos indica como prioridade o reforço de ações de sensibilização e formação para a igualdade, reconhecendo a importância da capacitação contínua da comunidade educativa. O outro agrupamento destaca a necessidade de elaborar e implementar um plano interno para a igualdade e inclusão, demonstrando intenção de estruturar uma ação estratégica futura nesta matéria. Ao nível municipal, as respostas convergem na necessidade de aumentar a oferta formativa em igualdade e não discriminação, com um agrupamento a salientar especificamente a importância de formação dirigida ao pessoal não docente e o outro a referir campanhas municipais de sensibilização junto da comunidade educativa.

Estudantes

O questionário dirigido à população estudantil do concelho de Lagos recolheu 38 respostas válidas. A amostra é maioritariamente composta por jovens entre os 14 e os 18 anos, com uma idade média de 15,8 anos, situando-se a mediana nos 16 anos. Esta distribuição etária é consistente com o universo escolar do ensino básico e secundário.

No que respeita à distribuição por género, observa-se uma participação relativamente equilibrada, com 52,6% de estudantes que se identificam com o género feminino e 47,4% com o género masculino. Não foram registadas respostas de estudantes que se identificassem com outro género ou que tivessem preferido não responder a esta questão.

Quanto ao nível de escolaridade, a maioria dos participantes frequenta o ensino secundário, sendo o 10.º ano o mais representado, seguido do 9.º e 11.º ano. Esta distribuição indica uma participação significativa de jovens em fase de transição escolar e vocacional, o que confere particular relevância às suas perceções sobre igualdade de género, oportunidades e discriminação.

Relativamente à freguesia de residência, verificou-se uma distribuição diversificada dentro do concelho de Lagos, abrangendo respostas provenientes de diferentes áreas territoriais, o que sugere uma cobertura equilibrada do território municipal.

Perceção da importância da igualdade de género

Relativamente à questão “Consideras a Igualdade de Género um tema importante na sociedade?”, os resultados revelam uma clara valorização desta temática entre os/as estudantes participantes. A grande maioria (89,5%) considera que a igualdade de género é um tema importante, enquanto uma minoria residual expressa indiferente ou discorda, tendo sido também registadas algumas respostas de “prefiro não responder”, embora em número muito reduzido.

Perceção das oportunidades entre géneros: Educação, Trabalho, Política e Salário

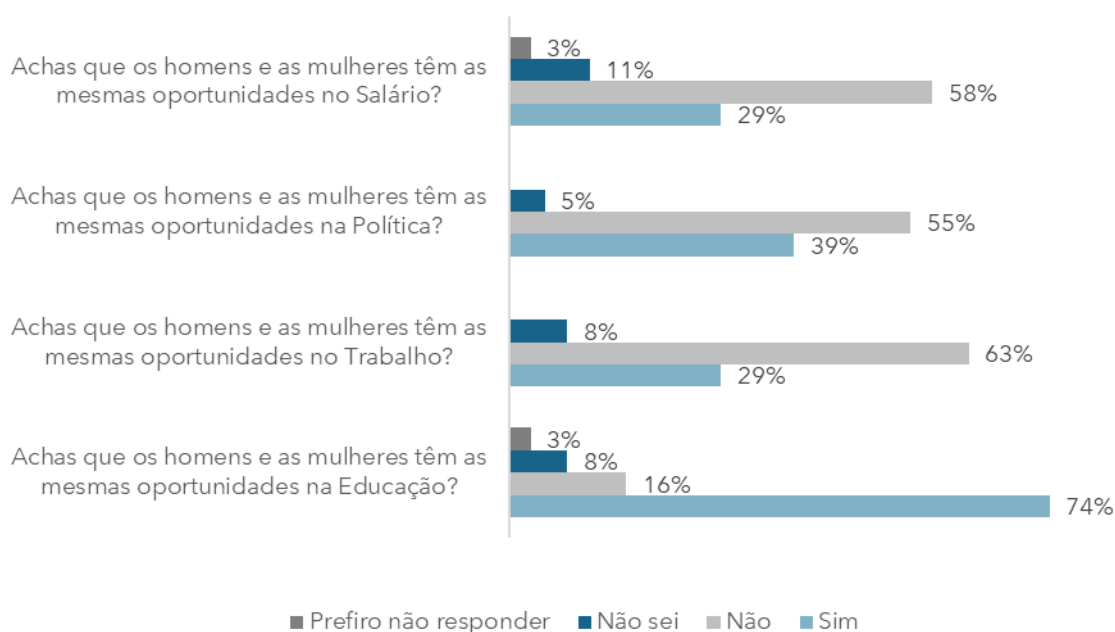
Os resultados obtidos relativamente à perceção das oportunidades entre homens e mulheres evidenciam uma diferença clara entre os vários domínios analisados. A maioria dos/as estudantes considera que na área da Educação existe igualdade de oportunidades entre rapazes e raparigas (74%), o que revela uma perceção positiva do contexto escolar como espaço relativamente equitativo e regulado. Apenas 16% dos/as inquiridos/as discorda desta afirmação, enquanto 8% respondeu “não sei” e 3% preferiu não responder.

No entanto, a perceção de igualdade diminui de forma significativa nos restantes domínios. No Trabalho, 63% dos/as estudantes afirmam que não existem as mesmas oportunidades para homens e mulheres, evidenciando uma consciência crítica relativamente às desigualdades laborais, nomeadamente no acesso ao emprego e progressão na carreira. Apenas 29% considera que existe igualdade neste setor. De forma semelhante, 55% dos/as alunos/as entende que na Política não existem as mesmas oportunidades para ambos os géneros, reconhecendo a persistente sub-representação das mulheres em cargos de decisão e liderança, enquanto 39% acredita que existe igualdade neste domínio.

A perceção de maior desigualdade é observada no domínio do Salário, onde 58% dos/as estudantes indica que homens e mulheres não têm as mesmas oportunidades salariais,

refletindo a consciência sobre a existência de disparidades remuneratórias de género. Apenas 29% considera que existe igualdade salarial, sendo este o indicador com maior divergência entre os/as participantes. Em todos os domínios analisados foi ainda possível observar uma pequena percentagem de estudantes que revelou incerteza ao responder “não sei”, o que demonstra alguma falta de informação sobre estas questões, sobretudo nos contextos social e político fora do ambiente escolar.

No conjunto, estes resultados evidenciam que os/as jovens reconhecem a relevância das desigualdades de género e identificam a sua maior expressão na esfera profissional e pública, associada à participação política e às dinâmicas do mercado de trabalho.



Fonte: Questionário aplicado aos estudantes, 2025

Com base nas respostas à questão “Em qual destes contextos achas que há mais desigualdade de género?”, observa-se uma perceção fortemente concentrada na esfera pública e profissional. A maioria dos/as estudantes associa a desigualdade sobretudo ao Trabalho (76,3% dos/as respondentes) e à Política (68,4%), surgindo o Desporto também com expressão relevante (42,1%). Em menor escala, surgem a Família (13,2%) e a Escola (7,9%), o que está alinhado com a perceção previamente registada de maior equidade no contexto educativo. A análise das combinações assinaladas confirma esta leitura: as respostas múltiplas mais frequentes agregam Trabalho e Política (18,4%), seguidas de formulações ampliadas que incluem Trabalho, Desporto e Política (13,2%); há ainda menções exclusivas a Trabalho (15,8%) e a Desporto (10,5%), o que reforça a ideia de que os/as jovens identificam as desigualdades de género sobretudo onde se decide, se lidera e se progride na carreira.

Percepções de Igualdade e Discriminação no contexto escolar

No que respeita à percepção da igualdade de género no ambiente escolar, a maioria dos/as estudantes demonstra uma avaliação globalmente positiva, embora persistam sinais de desigualdade que merecem atenção. À questão “Achas que na tua escola existe igualdade de tratamento entre rapazes e raparigas?”, 81,6% dos/as participantes respondeu positivamente, indicando que considera existir tratamento igualitário entre géneros no contexto educativo. Ainda assim, 7,9% respondeu “Não” e 10,5% afirmou “Não sei”, revelando que uma parte dos/as estudantes tem reservas quanto à efetiva aplicação dos princípios de igualdade no espaço escolar.

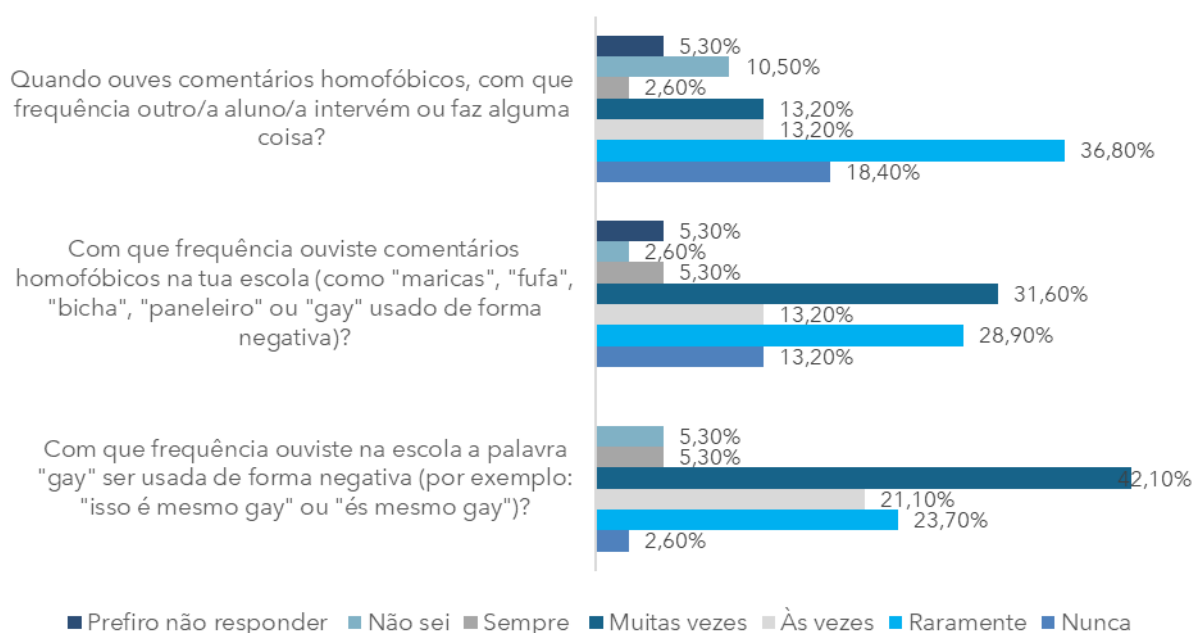
Quando questionados/as sobre a atuação do corpo docente (“Os/as professores/as tratam os rapazes e raparigas da mesma forma?”), a maioria (71,1%) voltou a responder afirmativamente, o que demonstra confiança na prática pedagógica dos professores. No entanto, 10,5% respondeu “Não” e 15,8% indicou “Não sei”. Foram ainda registadas 2,6% de respostas “Prefiro não responder”.

A questão “Alguma vez testemunhaste ou experienciaste uma situação de discriminação de género na escola?” revela uma realidade mais preocupante. Embora a maioria (71,1%) tenha respondido “Não”, um grupo relevante de estudantes admitiu experiências diretas ou indiretas de discriminação: 5,3% respondeu “Sim”, 7,9% indicou “Não sei” e 15,8% optou por não responder. As respostas abertas associadas a esta questão evidenciam ocorrências relacionadas com comentários sexistas, brincadeiras ofensivas associadas ao género, expectativas diferenciadas em disciplinas práticas como Educação Física e desvalorização da participação feminina em contexto escolar.

A análise das respostas relativas ao uso de linguagem homofóbica no contexto escolar evidencia que este é um fenómeno presente na experiência quotidiana dos/as estudantes. Quando questionados/as sobre a frequência com que ouvem a palavra “gay” utilizada de forma negativa na escola, 42,1% dos/as participantes afirma ouvi-la “muitas vezes” e 21,1% “às vezes”. Apenas 2,6% refere nunca ter escutado este tipo de expressão, enquanto 23,7% indica ouvir “raramente”. Estes dados revelam que a utilização ofensiva do termo “gay” está banalizada e normalizada no ambiente escolar, constituindo uma forma de microdiscriminação frequentemente invisibilizada.

Resultados semelhantes surgem na pergunta sobre a frequência de comentários homofóbicos explícitos, como insultos do tipo “maricas”, “fufa”, “bicha”, “paneleiro” ou “gay” usado de forma depreciativa. 31,6% dos/as alunos/as refere que os ouve “muitas vezes”, 28,9% “raramente” e 13,2% “às vezes”. Apenas 13,2% indica “nunca” ter ouvido este tipo de insultos, e 2,6% respondeu “não sei”. Estes resultados confirmam que discursos discriminatórios baseados na orientação sexual circulam de forma regular entre os pares, reforçando estereótipos e contribuindo para ambientes educativos potencialmente inseguros para estudantes LGBTQIA+.

Por outro lado, quando questionados/as sobre a frequência com que outro/a aluno/a intervém ao ouvir comentários homofóbicos, 36,8% afirma que isso acontece “raramente” e 18,4% “nunca”. Apenas 13,2% considera que há intervenção “às vezes”, outros 13,2% “muitas vezes” e apenas 2,6% afirma que alguém intervém “sempre”. Estes resultados mostram que, apesar de os discursos discriminatórios serem frequentes, a intervenção dos pares é muito limitada, o que pode ser indicativo de normalização do discurso de ódio, medo de retaliação ou ausência de sensibilização sobre o impacto da linguagem ofensiva.



Fonte: Questionário aplicado aos estudantes, 2025

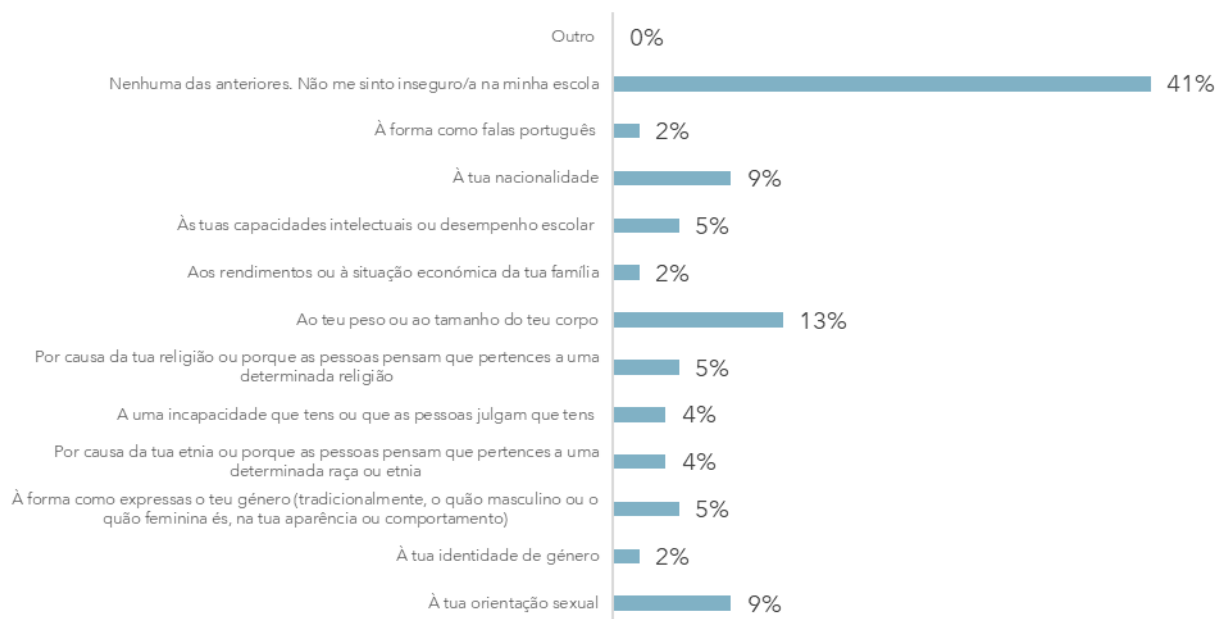
Relativamente à questão “Na tua opinião, os comentários homofóbicos são feitos:”, a maioria dos/as estudantes reconhece que estes comentários têm origem no próprio contexto escolar. 34,2% afirma que são feitos por alguns/algumas alunos/as, enquanto

31,6% considera que são feitos por poucos/as alunos/as, mostrando que estes comportamentos não são exclusivos a casos isolados, mas estão relativamente disseminados. De forma mais preocupante, 26,3% dos/as inquiridos/as acredita que este tipo de comentários é feito pela maioria dos/as alunos/as, revelando uma perceção de ampla normalização do discurso homofóbico entre pares. Apenas 5,3% respondeu “Não sei” e 2,6% preferiu não responder, sinalizando que o fenómeno é amplamente reconhecido pelos/as jovens.

No que diz respeito ao impacto emocional deste tipo de linguagem, à pergunta “Em geral, em que medida é que te sentiste incomodado/a ou mal quando ouviste a palavra ‘gay’ ser usada de forma negativa?”, as respostas revelam diferentes níveis de sensibilidade ao problema. 31,6% indicou que “nada” se sentiu incomodado/a, o que pode refletir indiferença, normalização ou resignação perante a linguagem homofóbica. No entanto, uma parte significativa dos/as estudantes demonstrou desconforto: 28,9% afirmou sentir-se “um pouco” incomodado/a, 18,4% “bastante” e 13,2% “muitíssimo”. Apenas 7,9% respondeu “Não sei”. Estes dados mostram que, apesar de existir tolerância social à linguagem homofóbica, pelo menos metade dos/as estudantes (60,5%) expressa algum nível de mal-estar perante o seu uso.

No que respeita à participação estudantil em iniciativas escolares relacionadas com a Igualdade e Não Discriminação, a maioria dos/as respondentes indica não ter participado até ao momento (52,6%), enquanto 26,3% afirma já ter participado em atividades deste âmbito. Registam-se ainda 13,2% de respostas “Não sei” e 7,9% “Prefiro não responder”.

Quanto ao sentimento de insegurança na escola, a maioria dos/s estudantes refere não se sentir insegura por nenhum dos motivos listados (41%). Ainda assim, emergem fatores de vulnerabilidade que merecem atenção: 13% assinala peso/tamanho do corpo como motivo potencial de insegurança; 9% indica orientação sexual e 9% a nacionalidade; 5% referem forma de expressão de género, 5% religião e 5% capacidades/desempenho escolar; 4% apontam deficiência/incapacidade e 4% etnia; por fim, com 2% surgem identidade de género, forma de falar português e rendimentos/situação económica da família.



Fonte: Questionário aplicado aos estudantes, 2025

A análise dos dados relativos à frequência de situações de discriminação na escola com base em características pessoais ou identitárias revela uma realidade sensível, ainda que muitas vezes silenciada. Questionados/as sobre se já foram alvo de comentários ou agressões verbais motivadas por fatores como orientação sexual, identidade de género, expressão de género, etnia ou deficiência, a maioria dos/as estudantes indica nunca ter passado por essas situações, mas existe uma percentagem significativa que relata episódios de discriminação, ainda que com diferentes intensidades.

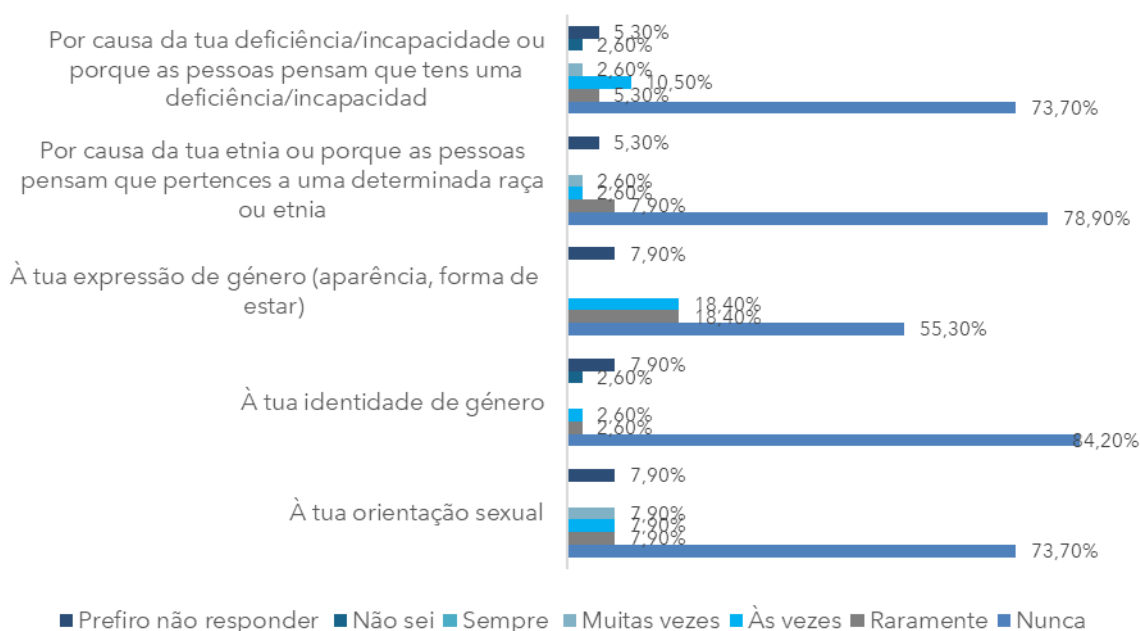
No que respeita à orientação sexual, 73,7% dos/as estudantes refere nunca ter sido vítima de agressão verbal associada a este motivo; no entanto, 7,9% afirma ter passado por estas situações "raramente", 7,9% "às vezes", e 2,6% "muitas vezes", o que demonstra que a homofobia continua presente no quotidiano escolar. A identidade de género surge com valores semelhantes, sendo 84,2% os que nunca vivenciaram situações de agressão verbal, enquanto 2,6% a 5,3% reconhecem ter passado por episódios discriminatórios com intensidades variadas.

A situação torna-se mais expressiva quando analisamos a expressão de género (aparência, forma de vestir ou comportamento). Aqui, 55,3% afirma nunca ter sido alvo de agressão verbal, mas 18,4% diz ter passado por estas situações "raramente", 7,9% "às vezes" e 2,6% "muitas vezes", o que evidencia que a pressão social para corresponder a

normas de género ainda está presente entre os pares e pode gerar exclusão e estigmatização.

No que diz respeito à etnia, 78,9% nunca experienciou discriminação verbal racial, mas 5,3% afirma ter vivido estas situações “raramente” e 2,6% refere tê-las vivido “às vezes” ou “muitas vezes”. De forma semelhante, relativamente à deficiência ou incapacidade, 73,7% refere nunca ter sido discriminado por este motivo, mas também aqui surgem casos de agressão verbal pontual (5,3% “raramente”; 2,6% “às vezes”), o que demonstra que a discriminação baseada na diferença física ou funcional permanece um problema.

Em todos os fatores avaliados, há ainda um pequeno grupo de estudantes que escolheu “Prefiro não responder” (entre 2,6% e 5,3%), o que pode indiciar desconforto em abordar estas experiências ou receio de exposição.



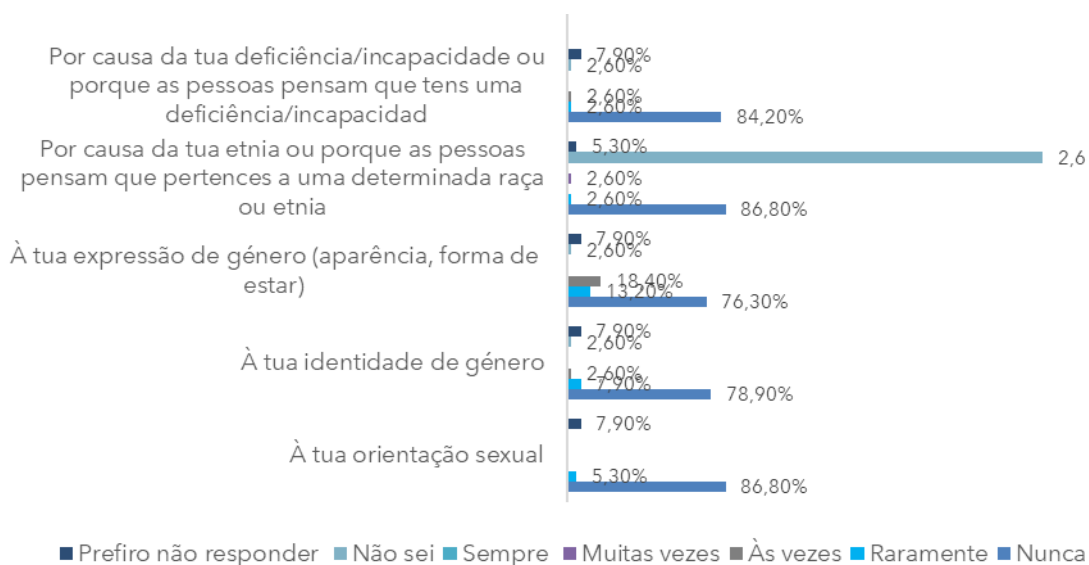
Fonte: Questionário aplicado aos estudantes, 2025

No que diz respeito à orientação sexual, 86,8% afirma nunca ter sido fisicamente agredido/a por este motivo. Todavia, 7,9% refere ter sido agredido/a “raramente” e 5,3% respondeu “Prefiro não responder”, o que pode indiciar situações de violência não declarada ou receio de exposição. Relativamente à identidade de género, 78,9% indica nunca ter sofrido agressões físicas, mas observam-se respostas que revelam experiências de violência: 2,6% “raramente”, 2,6% “às vezes”, e 2,6% “muitas vezes”,

sugerindo a presença de comportamentos transfóbicos na escola, ainda que em menor escala.

Em relação à expressão de género (aparência, estilo pessoal ou forma de comportamento), os resultados tornam-se mais significativos. Embora 76,3% dos/as estudantes reporte nunca ter sido agredido fisicamente por este motivo, 13,2% relata que isso aconteceu “às vezes” e 7,9% “muitas vezes”, sendo este o fator com maior incidência de violência física entre os analisados. Este dado indica que estudantes cuja aparência ou comportamento não correspondem aos estereótipos tradicionais de masculinidade ou feminilidade enfrentam maior vulnerabilidade à agressão física.

Quanto aos fatores de racismo e xenofobia, 86,8% afirma nunca ter sido fisicamente agredido/a devido à sua etnia, mas 5,3% refere ter sido agredido/a “muitas vezes”, revelando a existência de situações graves, ainda que isoladas. No que diz respeito à deficiência ou incapacidade, 84,2% afirma nunca ter sido alvo de violência física, mas também aqui 2,6% relataram agressões repetidas (“muitas vezes”).



Fonte: Questionário aplicado aos estudantes, 2025

Crenças e estereótipos de género

89,5% dos/as estudantes concorda que todas as pessoas devem poder escolher livremente a sua profissão, independentemente do género, e 76,3% afirma que o género não deve determinar as oportunidades de uma pessoa. Estes valores mostram uma forte consciência sobre o direito à autodeterminação e igualdade de oportunidades.

Também no âmbito da responsabilidade familiar, 78,9% defende que rapazes e raparigas devem partilhar de forma igual as tarefas domésticas, demonstrando uma

visão mais equilibrada das responsabilidades no seio familiar. Em linha com isto, 78,9% concorda que as mulheres são tão capazes quanto os homens de assumir cargos de liderança, contrariando a ideia tradicional de que funções de poder ou decisão são predominantemente masculinas.

Apesar desta visão globalmente igualitária, persistem algumas crenças que refletem estereótipos de género ainda enraizados socialmente. 26,3% dos/as estudantes concorda que “as raparigas são naturalmente melhores a cuidar dos outros”, e 13,2% acredita que “as mulheres são naturalmente melhores a cuidar da casa e dos filhos”, o que demonstra que parte dos/as jovens ainda associa o feminino ao cuidado e ao espaço doméstico. Do mesmo modo, 13,2% concorda que os homens devem ser os principais provedores financeiros da família, reforçando modelos familiares tradicionais baseados na dependência económica das mulheres.

Quanto à dimensão emocional, 10,5% concorda que “os rapazes devem evitar mostrar emoções” e 5,3% que “os homens devem ser fortes e as mulheres sensíveis”, revelando que ainda existem expectativas sociais baseadas em normas de masculinidade rígida, que podem limitar a expressão individual e contribuir para desigualdades emocionais e psicológicas.

Por fim, 21,1% concorda que “os homens são mais racionais do que emocionais”, reforçando uma visão estereotipada que associa racionalidade ao masculino e emoção ao feminino, perpetuando desigualdades no campo das perceções de competência.

Os homens devem ser fortes e as mulheres sensíveis	As mulheres são naturalmente melhores a cuidar da casa e dos/as filhos/as
1%	3%
Os homens são mais racionais do que emocionais	O género não deve determinar as oportunidades de uma pessoa
5%	18%
Todos/as devem poder escolher a profissão que quiserem, independentemente do género	Os rapazes devem evitar mostrar as suas emoções
22%	3%
As raparigas são naturalmente melhor a cuidar dos/as outros	Os homens devem ser os principais provedores financeiros da família
6%	3%
As mulheres são tão capazes como os homens de assumir cargos de liderança	Rapazes e raparigas devem partilhar as responsabilidades domésticas de igual forma
19%	19%

Quando questionados/as se existem profissões “mais para homens” e “mais para mulheres” 50% dos/as estudantes refere que não, 29% refere que sim, 16% não sabe responder à questão e 5% prefere não responder. Entre os exemplos mais mencionados associam-se profissões como engenheiro, mecânico, eletricista e polícia ao género masculino, enquanto enfermeira, professora, assistente social e educadora de infância foram frequentemente associadas ao género feminino.

Pressões sociais relacionadas com o género

Os resultados da questão “Alguma vez sentiste pressão para agir de determinada maneira por causa do teu género?” revelam que uma parte dos/as estudantes reconhece já ter sido condicionada por expectativas sociais associadas ao facto de serem rapazes ou raparigas. Embora muitos/as afirmem não ter sentido este tipo de pressão, um número significativo de respostas indica que os estereótipos de género continuam a influenciar comportamentos e escolhas no quotidiano dos/as jovens.

Na pergunta aberta “Se sim, em que contexto?”, surgem descrições que evidenciam principalmente pressões relacionadas com comportamento, aparência e papéis sociais. Alguns rapazes referem sentir pressão para não demonstrar emoções ou fragilidade, enquanto algumas raparigas indicaram ter sentido expectativa para adotar comportamentos considerados “femininos”, como ser cuidadora, calma ou bem-comportada. Foram também mencionados casos de pressão no contexto escolar e familiar, como a escolha de atividades “adequadas ao género” (ex.: desporto para rapazes, dança para raparigas) ou responsabilidades domésticas atribuídas de forma desigual.

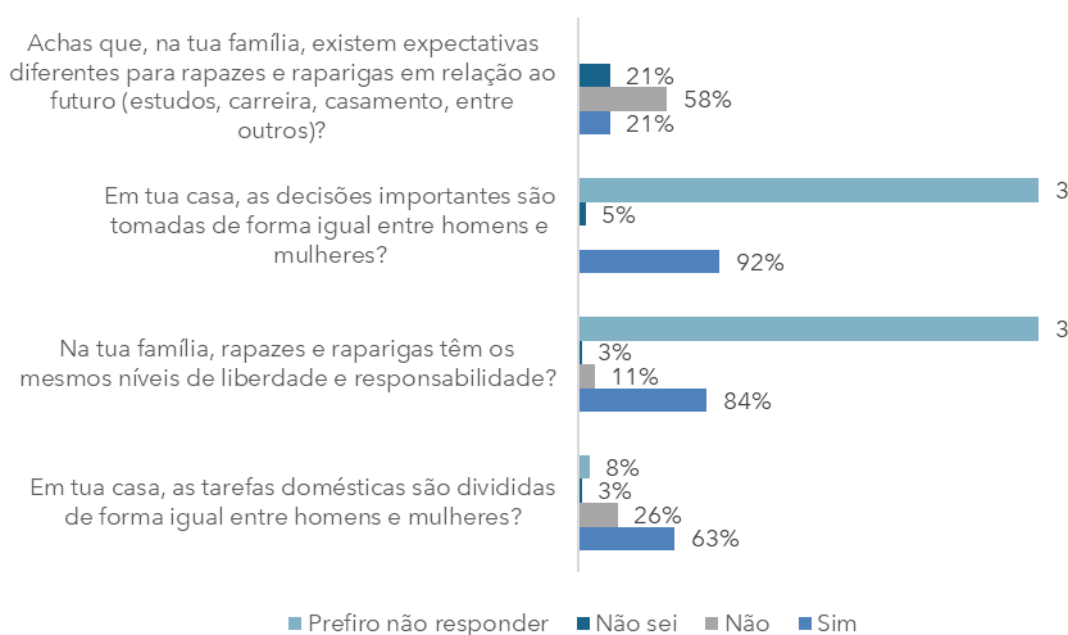
Igualdade de género no contexto familiar

No que diz respeito à divisão de tarefas domésticas, 63% dos/as estudantes afirma que estas são repartidas de forma igual entre homens e mulheres, enquanto 26% considera que isso não acontece e 8% prefere não responder.

Relativamente à liberdade e responsabilidade atribuídas a rapazes e raparigas, 84% dos/as participantes considera que estas são iguais dentro da família, mas 11% discorda e 3% tem dúvidas.

No que respeita à tomada de decisões importantes na família, os resultados são bastante positivos, com 92% a considerar que as decisões são tomadas de forma igual entre homens e mulheres. Apenas 5% discorda, o que evidencia uma perceção generalizada de equidade na autoridade familiar.

Por outro lado, quando questionados sobre expectativas diferenciadas em relação ao futuro (como estudos ou carreira), 58% dos/as estudantes afirma que não existem expectativas diferentes, mas 21% acredita que há diferenças e outros/as 21% respondeu “não sei”.



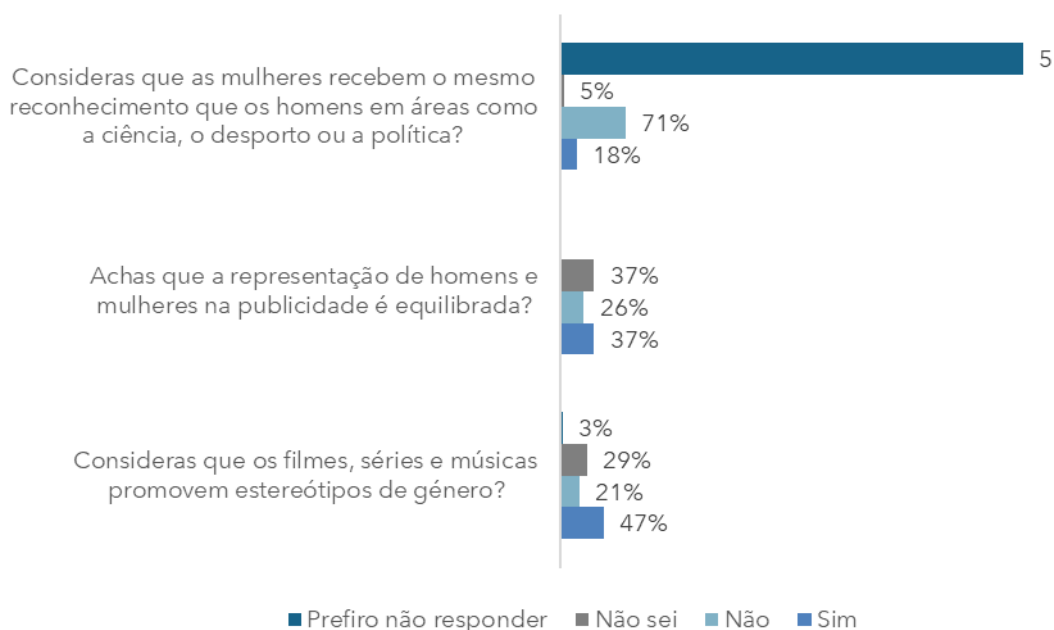
Fonte: Questionário aplicado aos estudantes, 2025

Representações de Género na Sociedade e nos Media

Quando questionados/as sobre se as mulheres recebem o mesmo reconhecimento que os homens em áreas como a ciência, o desporto ou a política, 71% dos/as estudantes respondeu “Não”, revelando a perceção de uma desvalorização persistente do papel das mulheres nestes domínios. Apenas 18% considera que existe igualdade de reconhecimento, enquanto 5% respondeu “Não sei” e 5% preferiu não responder, mostrando que esta desigualdade é amplamente reconhecida pela maioria dos/as jovens.

Relativamente à pergunta “Achas que a representação de homens e mulheres na publicidade é equilibrada?”, as opiniões encontram-se significativamente divididas: 37% respondeu “Sim” e 37% “Não sei”, enquanto 26% afirmou “Não”.

Por fim, na questão “Consideras que os filmes, séries e músicas promovem estereótipos de género?”, a maioria dos/as estudantes (47%) respondeu “Sim”, reconhecendo que os conteúdos culturais e de entretenimento influenciam e reforçam papéis de género tradicionais. Ainda assim, 21% respondeu “Não”, 29% “Não sei” e 3% preferiu não responder, o que reforça a necessidade de promover pensamento crítico sobre os conteúdos mediáticos consumidos pelos/as jovens.



Fonte: Questionário aplicado aos estudantes, 2025

Discriminação observada pelos estudantes

Relativamente à questão “Já testemunhaste ou experienciaste situações de discriminação com base na etnia, orientação sexual ou deficiência?”, 71,1% dos/as estudantes respondeu que não, indicando que a maioria não reconhece diretamente estas situações no seu contexto. No entanto, 15,8% afirmou já ter testemunhado ou vivido casos de discriminação, e 7,9% respondeu “Não sei”, o que sugere dúvida ou dificuldade em identificar situações discriminatórias. Além disso, 5,3% preferiu não responder, o que pode indicar algum desconforto ou receio em abordar o tema.

Na questão aberta “Se sim, em que contexto?”, os/as estudantes que relataram ter observado ou experienciado discriminação referiram sobretudo situações ocorridas na escola, entre colegas. As formas de discriminação mais mencionadas foram insultos relacionados com orientação sexual, comentários racistas ou xenófobos e atitudes de exclusão social dirigidas a alunos com deficiência ou com diferenças culturais. Alguns/algumas estudantes

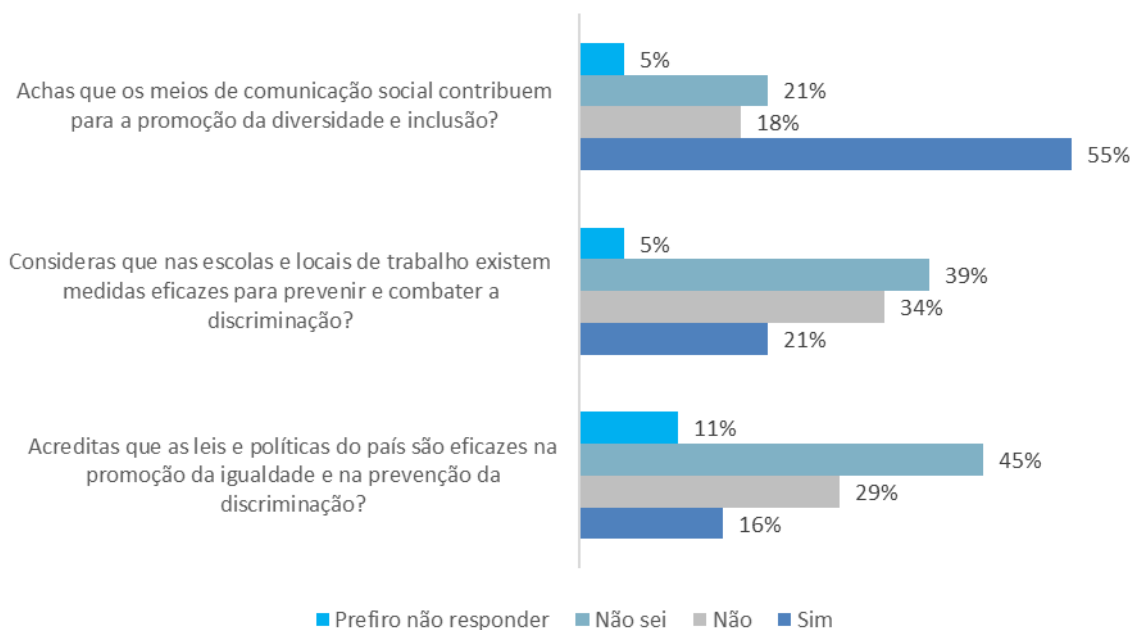
acrescentaram que estas situações acontecem muitas vezes de forma indireta ou disfarçada, através de “brincadeiras” ou linguagem ofensiva normalizada, o que contribui para a invisibilidade do problema.

Perceção de Mecanismos de Prevenção da Discriminação na Sociedade

Os resultados demonstram que os/as estudantes têm uma visão crítica sobre a eficácia das medidas de promoção da igualdade e combate à discriminação na sociedade. Quando questionados/as se as leis e políticas do país são eficazes na promoção da igualdade e prevenção da discriminação, apenas 16% respondeu “Sim”, enquanto 29% considera que não são eficazes e 45% afirma “Não sei”.

Relativamente às escolas e locais de trabalho, 21% dos/as jovens acredita que existem medidas eficazes para prevenir e combater a discriminação, mas 34% discorda e 39% respondeu “Não sei”, o que sugere que estas medidas ou não existem de forma clara ou não são devidamente divulgadas.

Por outro lado, os/as estudantes têm uma perceção mais positiva do papel dos meios de comunicação social na promoção da diversidade e inclusão, com 55% a responder “Sim”. Ainda assim, 18% discorda e 21% declarou “Não sei”, demonstrando que a confiança nos media é moderada e coexistem dúvidas sobre mensagens contraditórias que muitas vezes reforçam estereótipos.



Fonte: Questionário aplicado aos estudantes, 2025

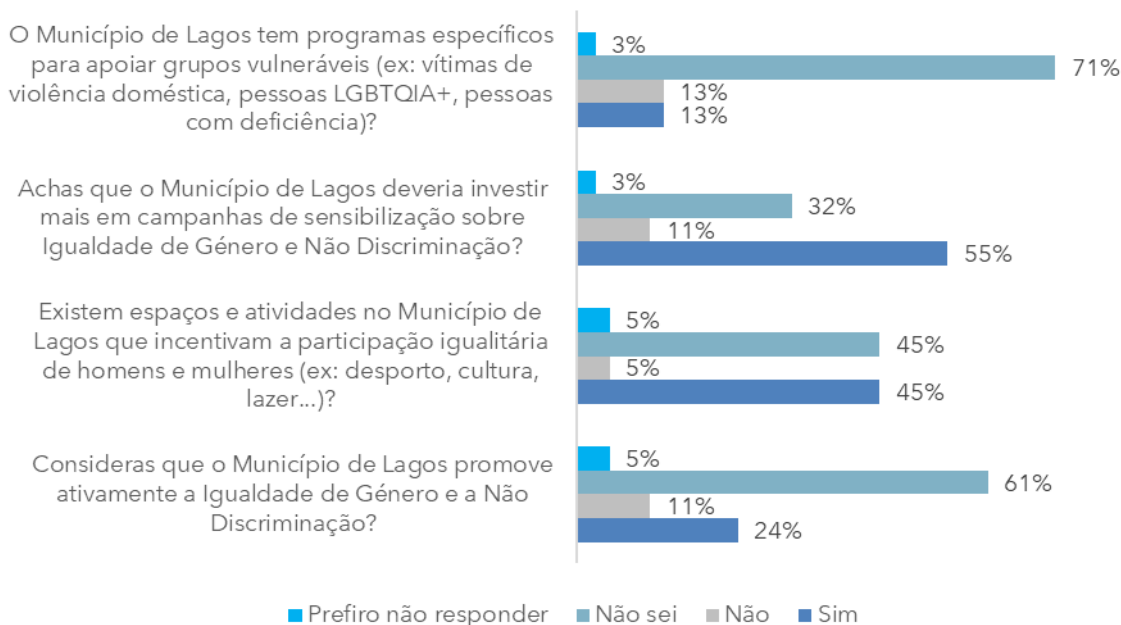
Perceção das Medidas Municipais de Promoção da Igualdade

Os resultados mostram que os/as estudantes têm pouco conhecimento sobre o trabalho do Município de Lagos na área da igualdade e não discriminação. Quando questionados/as se o Município tem programas específicos para apoiar grupos vulneráveis (como vítimas de violência doméstica ou pessoas LGBTQIA+), a maioria (71%) respondeu “Não sei”, revelando falta de informação. Apenas 13% acredita que sim e outros 13% considera que não.

Apesar disso, 55% dos/as jovens considera que o Município deveria investir mais em campanhas de sensibilização sobre igualdade de género, o que demonstra abertura e interesse na promoção do tema entre a população jovem.

Sobre a existência de espaços e atividades municipais que promovem a participação igualitária de homens e mulheres, as opiniões dividem-se: 45% respondeu “Sim” e 45% “Não sei”, indicando alguma perceção positiva, mas também falta de visibilidade das iniciativas existentes.

Por fim, apenas 24% dos/as estudantes considera que o Município promove ativamente a igualdade de género, enquanto 11% respondeu “Não” e 61% “Não sabe”, reforçando a ideia de que, mesmo que existam ações municipais, não estão a ser devidamente comunicadas ou não chegam ao público jovem.



Fonte: Questionário aplicado aos estudantes, 2025

Propostas dos/as Estudantes para a Promoção da Igualdade e Prevenção da Discriminação

1. Propostas para a Escola

As respostas dos/as estudantes sugerem uma forte vontade de ver a escola mais ativa na promoção da igualdade. Entre as sugestões mais frequentes destacam-se a realização de palestras, debates e sessões de sensibilização sobre igualdade de género, violência no namoro, bullying e discriminação. Muitos/as alunos/as sugerem também atividades dinâmicas, como teatro, projetos multimédia, clubes de igualdade ou dias temáticos, que promovam o respeito pela diversidade. Outro grupo de respostas aponta para a criação de equipas ou gabinetes de apoio confidencial dentro da escola, onde os/as alunos/as se possam sentir seguros/as para denunciar situações de discriminação.

2. Medidas a implementar pelo Governo

Nas propostas dirigidas ao governo, os/as estudantes destacam a necessidade de reforçar a lei e penalizar mais fortemente comportamentos discriminatórios, incluindo discursos de ódio e violência de género. Referem também a importância de mais campanhas nacionais de sensibilização, dirigidas especialmente aos jovens e às famílias, e de formação obrigatória para professores e profissionais públicos sobre igualdade e direitos humanos. Várias respostas mencionam ainda que deveria existir igualdade salarial garantida por lei e maior apoio às vítimas de discriminação e violência, garantindo respostas mais rápidas e eficazes.

3. Medidas para o Município de Lagos

Em relação ao papel do Município de Lagos, os/as estudantes sugerem sobretudo um maior investimento em campanhas locais de sensibilização nas escolas e na comunidade, com iniciativas de proximidade. Várias respostas apontam para a criação de espaços seguros e inclusivos para jovens, a organização de atividades culturais e desportivas que promovam a igualdade e a criação de parcerias com associações locais que trabalham estas temáticas. Outros/as estudantes sugerem a implementação de programas municipais de apoio psicológico e social para vítimas de discriminação e a criação de linhas de denúncia acessíveis e anónimas.

Entidades sociais

A auscultação realizada junto das entidades sociais permitiu obter um retrato detalhado sobre a composição dos órgãos sociais, o perfil dos/as trabalhadores/as e as práticas organizacionais em matéria de igualdade de género. Os resultados revelam uma presença marcadamente feminina na maioria das funções técnicas, administrativas e operacionais, contrastando com a menor representação das mulheres em cargos de liderança. Além disso, a análise do grau de escolaridade evidencia uma concentração em níveis de ensino mais baixos, mas também a presença de mulheres em patamares académicos mais elevados, refletindo a diversidade de percursos e qualificações.

Caraterização dos órgãos sociais

A análise dos órgãos sociais evidencia um forte desequilíbrio de género nas funções de maior liderança. Na presidência da direção, apenas 20% são mulheres, face a 80% de homens. Entre os/as membros das direções, a disparidade é ainda mais acentuada (12,5% mulheres e 87,5% homens). Já na Mesa da Assembleia Geral, observa-se maior equilíbrio: 40% de mulheres na presidência e 70% entre os membros, revelando que, embora a liderança máxima se mantenha predominantemente masculina, a participação feminina ganha maior expressão em funções de representação.

Estrutura funcional dos/as colaboradores/as

No que respeita às funções técnicas e operacionais, verifica-se uma predominância expressiva de mulheres. As Diretoras Técnicas representam 95,2% do total, sendo quase inexistente a presença masculina. O mesmo se observa entre Técnicos/as Superiores (86,1% mulheres) e colaboradores/as administrativos/as (85,7% mulheres). Também nas funções operacionais, a presença feminina é esmagadora (85,9%), confirmando uma tendência de feminização transversal à estrutura funcional das entidades sociais.

	Feminino	Masculino	Não Binário
Presidente da Direção	1 (20%)	4 (80%)	0
Membro/s da Direção	2 (12,5%)	14 (87,5%)	0
Presidente da Mesa da Assembleia Geral	2 (40%)	3 (60%)	0
Membro/s da Mesa da Assembleia Geral	7 (70%)	3 (30%)	0
Diretor/a Técnico/a	20 (95,2%)	1 (4,8%)	0
Técnicos/as Superiores	31 (86,1%)	5 (13,9%)	0
Colaboradores/as administrativos/as	18 (85,7%)	3 (14,1%)	0
Colaboradores/as operacionais	329 (85,9%)	54 (14,1%)	0

Grau de escolaridade

Os resultados revelam que a maioria dos/as trabalhadores/as concluiu apenas o 1.º Ciclo (88,3% mulheres e 11,7% homens) ou o 3.º Ciclo do Ensino Básico (80,4% mulheres e 19,6% homens), refletindo a forte concentração de trabalhadoras operacionais. Contudo, verifica-se também uma presença significativa de mulheres no ensino superior (80,0%) e no mestrado (81,5%), destacando a relevância crescente da qualificação académica. Um dado de relevo é a presença de pessoas não binárias em níveis pós-secundários e no doutoramento, sublinhando a diversidade de género presente nas entidades.

	Feminino	Masculino	Não Binário
Sem nenhum nível de educação completo	1 (100%)	0	0
1º Ciclo do Ensino Básico	128 (88,3%)	17 (11,7%)	0
2º Ciclo do Ensino Básico	40 (93%)	3 (7%)	0
3º Ciclo do Ensino Básico	78 (80,4%)	19 (19,6%)	0
Ensino Secundário	96 (81,4%)	22 (18,6%)	0
Pós-secundário não superior	0	1 (50%)	1 (50%)
Ensino Superior (Bacharelato ou Licenciatura)	48 (80%)	11 (18,3%)	1 (1,7%)
Mestrado	22 (81,5%)	5 (18,5%)	0
Doutoramento	0	0	1 (100%)

Práticas organizacionais sobre a perspectiva de género

Quatro das cinco entidades (80%) afirmam desenvolver iniciativas de promoção da igualdade entre homens e mulheres, enquanto uma entidade (20%) preferiu não responder. Entre as práticas destacadas estão ações de formação, cursos, atividades para jovens, intercâmbios e promoção do voluntariado, bem como a preocupação em garantir equilíbrio de género nos quadros permanentes e nos projetos culturais, como as residências artísticas *Art urb* e *Roots*. Também o projeto CAMARATA - Inclusão pela Cultura é apontado como exemplo de integração transversal da igualdade de género.

Na questão da dinamização de ações/atividades para a prevenção e combate à discriminação a unanimidade é clara: as 5 entidades (100%) reportam dinamizar práticas de prevenção e combate à discriminação. As medidas descritas abrangem o trabalho diário junto de crianças e jovens, a aplicação de princípios de igualdade na gestão de recursos humanos, bem como formações, cursos, intercâmbios e atividades culturais, incluindo ações do projeto CAMARATA, direcionadas para a promoção da inclusão e o combate às desigualdades. Por fim, na participação em ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade e Não Discriminação os resultados revelam maior dispersão: 3 entidades (60%) indicam não ter participado em ações de sensibilização ou projetos externos, 1 entidade (20%) confirmou participação, e 1 entidade (20%) optou por não responder. A experiência relatada refere-se à participação em conferências dedicadas ao tema, demonstrando a importância destes espaços como oportunidades de debate e aprendizagem. A maioria de respostas negativas sugere, contudo, a necessidade de reforçar a divulgação e o acesso a iniciativas de sensibilização junto das organizações sociais.

A Entidade dinamiza ações/atividades para a promoção da igualdade entre homens e mulheres? Sim: 80% Prefiro não responder: 20%	A Entidade dinamiza ações/atividades para a prevenção e combate à discriminação? Sim: 100%	A Entidade participou em ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação? Sim: 20% Não: 60% Prefiro não responder: 20%
---	---	--

Fonte: Questionário aplicado às Entidades Sociais, 2025

Recrutamento e seleção

A análise das respostas evidencia avanços importantes, mas também lacunas significativas na integração da perspectiva de género nos processos de recrutamento e seleção das entidades sociais.

No que respeita à definição de critérios objetivos e transparentes na seleção de colaboradores/as, apenas duas entidades (40%) confirmam a sua utilização, enquanto três (60%) não adotam este tipo de procedimentos, o que pode comprometer a equidade e a clareza dos processos. Quanto ao tratamento da informação por género, nenhuma entidade referiu realizar esta prática; duas (40%) reconheceram explicitamente que não o fazem e três (60%) indicaram que a questão “não se aplica”, revelando a ausência de mecanismos de monitorização da representatividade nos processos de seleção.

Relativamente ao incentivo à candidatura de pessoas de género sub-representado, apenas uma entidade (20%) afirma adotar medidas de promoção da diversidade, enquanto três (60%) não o fazem e uma (20%) considerou a questão não aplicável. Este resultado demonstra que a maioria das entidades ainda não aposta de forma consistente em estratégias de correção de desequilíbrios de género.

Por outro lado, os dados mostram práticas positivas em duas dimensões centrais. Em quatro das cinco entidades (80%), as equipas de seleção apresentam uma composição equilibrada de mulheres e homens, assegurando maior imparcialidade nas decisões. Além disso, também quatro entidades (80%) garantem que os requisitos para o desempenho das funções são isentos de qualquer associação de género, reforçando o compromisso com a igualdade de oportunidades.

Em síntese, os resultados apontam para uma realidade mista: se, por um lado, se observa uma atenção relevante à neutralidade dos critérios funcionais e à composição equilibrada das equipas de seleção, por outro, persistem fragilidades na definição de critérios transparentes, no tratamento de informação por género e na promoção ativa de candidaturas de grupos sub-representados.



Fonte: Questionário aplicado às Entidades Sociais, 2025

Aprendizagem e formação

Os resultados revelam uma realidade contrastante quanto à integração da perspectiva de género nas políticas de aprendizagem e formação das entidades sociais.

No que respeita à inclusão de módulos relacionados com a temática da igualdade de género nas formações providenciadas, apenas uma entidade (20%) confirmou desenvolver este tipo de conteúdos, enquanto uma outra (20%) declarou não o fazer. A maioria das respostas encontra-se dividida entre duas entidades (40%) que consideraram a questão “não aplicável” e uma entidade (20%) que preferiu não responder. Estes resultados mostram que a formação específica em igualdade de género ainda não está suficientemente disseminada, permanecendo como uma dimensão pouco explorada pela maioria das organizações.

Em contrapartida, os dados relativos à abrangência das políticas de formação são francamente mais positivos. Quatro entidades (80%) afirmam possuir políticas de formação que abrangem todos/as os/as colaboradores/as, assegurando acesso equitativo a oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento de competências. Apenas uma entidade (20%) optou por não responder, não havendo registos de respostas negativas.

A Entidade tem uma política de formação que abrange todos/as os/as colaboradores/as?

Sim: **80%**

Prefiro não responder: **20%**

A Entidade integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género?

Sim: **20%**

Não: **20%**

Não se aplica: **40%**

Prefiro não responder: **20%**

Fonte: Questionário aplicado às Entidades Sociais, 2025

Funções e remuneração

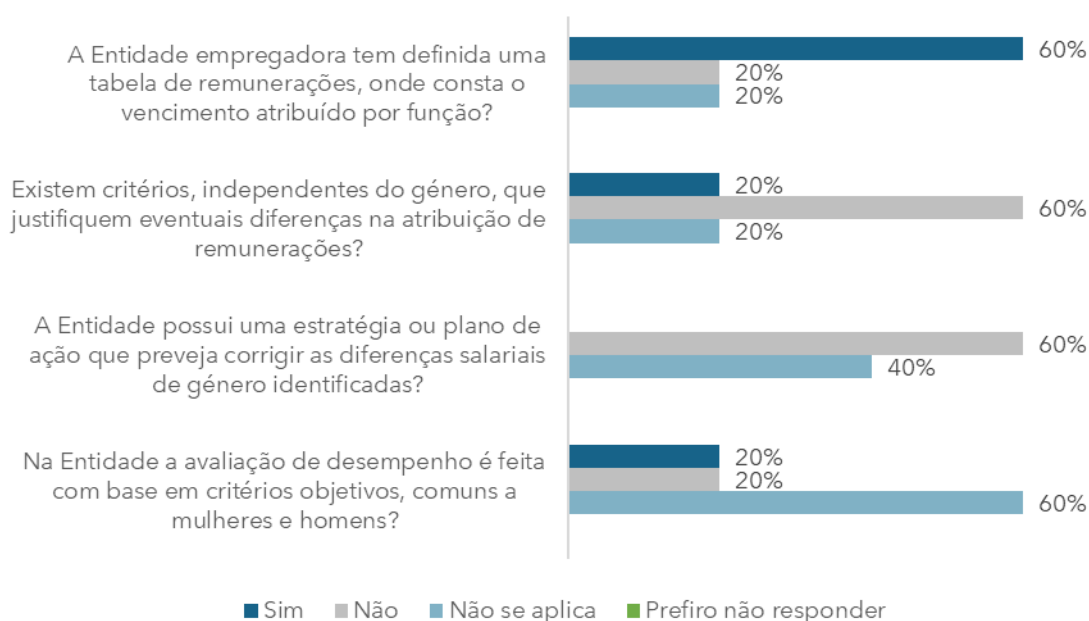
Os resultados obtidos revelam que as práticas das entidades sociais nesta dimensão ainda se encontram pouco consolidadas, com fragilidades visíveis no que toca à transparência e à correção de desigualdades salariais.

No que respeita à existência de uma tabela de remunerações definida, onde constam os valores atribuídos por função, três entidades (60%) confirmam a sua implementação, enquanto uma entidade (20%) declarou não a ter e outra (20%) considerou a questão não aplicável. Este dado mostra que a maioria assegura algum grau de transparência nos vencimentos, mas ainda não é uma prática universal.

Quando questionadas sobre a existência de critérios independentes do gênero que justifiquem diferenças na atribuição de remunerações, apenas uma entidade (20%) respondeu afirmativamente, ao passo que três entidades (60%) afirmaram não dispor destes mecanismos e uma (20%) declarou não se aplicar. Este resultado sugere que a maioria não possui justificações claras ou critérios objetivos que permitam explicar variações salariais sem risco de enviesamento de gênero.

Relativamente à existência de estratégias ou planos de ação destinados a corrigir desigualdades salariais de gênero, três entidades (60%) responderam negativamente e duas (40%) indicaram que a questão não se aplica, não havendo qualquer entidade a reportar medidas concretas neste âmbito. Este é um sinal claro de ausência de políticas específicas orientadas para a eliminação de disparidades salariais entre homens e mulheres.

Por fim, quanto à avaliação de desempenho baseada em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, apenas uma entidade (20%) afirmou praticar este modelo, enquanto outra (20%) declarou não o fazer e a maioria, três entidades (60%), considerou que a questão não se aplica. Isto demonstra uma fragilidade na uniformização dos processos avaliativos, que poderiam constituir uma ferramenta essencial para garantir imparcialidade e justiça interna.



Fonte: Questionário aplicado às Entidades Sociais, 2025

Desenvolvimento de carreira

Os resultados mostram um cenário misto no que diz respeito às políticas de desenvolvimento de carreira, com alguns avanços importantes, mas também lacunas que ainda precisam ser trabalhadas pelas entidades sociais.

No que se refere à definição de critérios de mobilidade que assegurem igualdade de

oportunidades de carreira entre homens e mulheres, apenas duas entidades (40%) confirmam a sua existência, enquanto as restantes três (60%) indicaram que a questão não se aplica. Este resultado revela que a maioria das entidades ainda não dispõe de mecanismos formais que garantam igualdade na mobilidade interna.

Relativamente à exclusão de critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as colaboradores/as ou às suas responsabilidades familiares, três entidades (60%) responderam afirmativamente, mostrando preocupação em evitar que responsabilidades pessoais constituam fator de bloqueio à progressão. No entanto, uma entidade (20%) declarou não excluir tais critérios e outra (20%) considerou a questão não aplicável, o que significa que ainda existem situações onde a conciliação da vida pessoal e familiar pode afetar negativamente as oportunidades de carreira.

Por outro lado, a dimensão mais positiva deste eixo encontra-se na igualdade de oportunidades de progressão em profissões predominantemente femininas ou masculinas. Quatro entidades (80%) asseguram que a progressão está prevista em termos iguais para ambos os géneros, enquanto apenas uma (20%) indicou que a questão não se aplica. Estes dados demonstram uma preocupação consistente em evitar discriminação por segregação profissional.

Encontram-se definidos critérios de mobilidade, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres? Sim: 40% Não se aplica: 60%	São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as colaboradores/as ou às suas responsabilidades familiares? Sim: 60% Não: 20% Não se aplica: 20%	Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas? Sim: 80% Não se aplica: 20%
--	---	--

Fonte: Questionário aplicado às Entidades Sociais, 2025

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

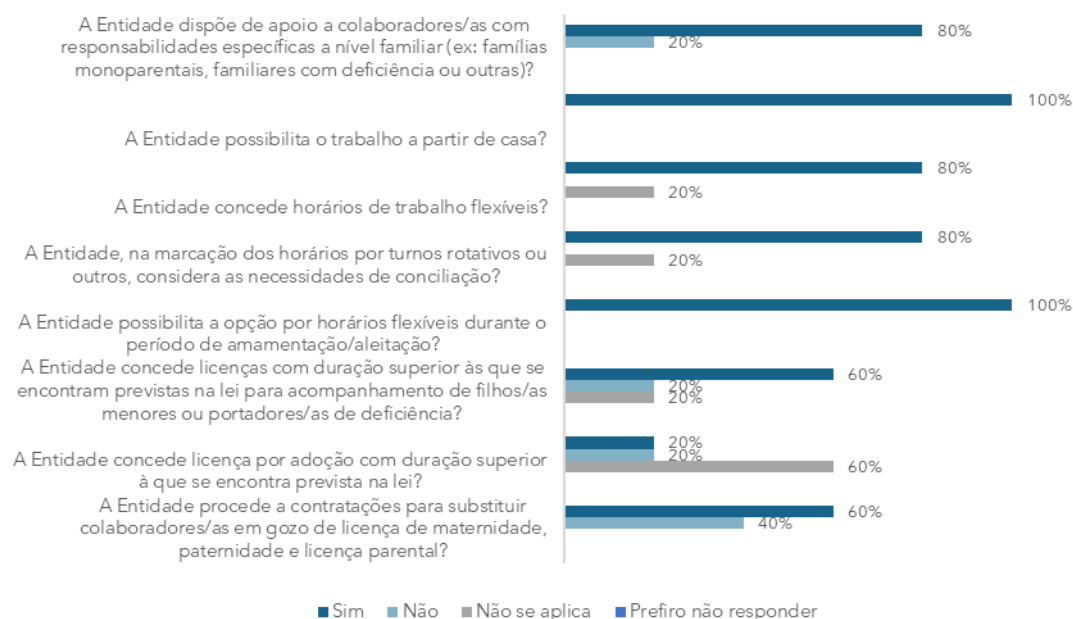
Os resultados revelam que as entidades sociais demonstram práticas relevantes de apoio à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, embora com diferenças significativas entre os vários aspetos avaliados.

No que respeita ao apoio a colaboradores/as com responsabilidades familiares específicas, como filhos/as menores ou pessoas dependentes, quatro entidades (80%) afirmam disponibilizar medidas de apoio, enquanto uma (20%) respondeu negativamente. Já a possibilidade de trabalho a partir de casa apresenta unanimidade: as cinco entidades (100%) confirmam oferecer esta opção, evidenciando uma adaptação positiva a modelos de trabalho mais flexíveis.

Também os horários flexíveis são uma prática generalizada: quatro entidades (80%) permitem este regime, embora uma (20%) declare não o fazer. A mesma tendência verifica-se na definição de turnos e horários rotativos, em que quatro entidades (80%) asseguram considerar as necessidades dos/as colaboradores/as e uma (20%) indicou que não o faz. Quanto à opção de horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação, a totalidade das entidades (100%) confirma garantir esta possibilidade, o que reflete uma atenção clara à proteção da parentalidade.

Em contrapartida, no que diz respeito a licenças com duração superior às previstas na lei, apenas uma entidade (20%) referiu concedê-las, enquanto três (60%) responderam negativamente e uma (20%) declarou não se aplicar. Situação semelhante observa-se na licença por adoção com duração superior ao legal, em que apenas uma entidade (20%) respondeu afirmativamente, outra (20%) disse não, e a maioria (três entidades, 60%) assinalou que a questão não se aplica.

Por fim, relativamente às contratações para substituição de colaboradores/as em gozo de licença de parentalidade, três entidades (60%) confirmam realizar estas substituições, enquanto duas (40%) afirmaram não o fazer, o que pode impactar a continuidade e a qualidade dos serviços prestados.



Fonte: Questionário aplicado às Entidades Sociais, 2025

Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

Os resultados revelam um elevado grau de compromisso das entidades sociais na promoção de ambientes de trabalho respeitadores da dignidade e integridade das pessoas.

De forma unânime, as cinco entidades (100%) afirmam implementar medidas destinadas a garantir o respeito pela integridade física e psicológica dos/as colaboradores/as, demonstrando

uma preocupação transversal com a criação de condições de trabalho seguras e saudáveis. Também relativamente à existência de procedimentos específicos para a denúncia de casos de discriminação em função do género, a totalidade das entidades (100%) confirma dispor destes mecanismos, assegurando canais formais de escuta e resposta a situações de desigualdade. Quanto à implementação de procedimentos específicos para denúncia de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking ou outras formas de violência de género no local de trabalho, quatro entidades (80%) confirmam a sua existência, enquanto uma entidade (20%) declarou que a questão não se aplica. Embora a maioria assegure medidas robustas neste domínio, a ausência desta prática numa das entidades evidencia a necessidade de garantir que todas disponham de mecanismos eficazes para lidar com situações de violência ou assédio.

A Entidade implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos/as colaboradores/as? Sim: 100%	Existem procedimentos específicos para denúncia de casos de discriminação em função do género? Sim: 100%	Existem procedimentos específicos para denúncia em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking ou outras formas de violência de género no local de trabalho? Sim: 80% Não se aplica: 20%
--	---	---

Fonte: Questionário aplicado às Entidades Sociais, 2025

Comunidade

Caraterização dos/as participantes

A amostra do inquérito à Comunidade foi constituída por 105 participantes, maioritariamente do género feminino (74,3%), sendo os homens 24,8% e apenas 1% preferiu não responder. No que respeita ao estado civil, 32,4% encontram-se solteiros/as, 33,3% casados/as, 23,8% vivem em união de facto e 5,7% são divorciados/as, enquanto 4,8% optaram por não indicar a sua situação. Em termos etários, a maioria situa-se no escalão dos 36-50 anos (48,6%), seguido dos 51-64 anos (27,6%). Os mais jovens, entre os 18-35 anos, representam 14,3%, enquanto 7,6% têm 65 ou mais anos e 1,9% não respondeu. Relativamente à composição do agregado familiar, 60% dos/as inquiridos/as vivem com o cônjuge e 51,4% com filhos/as, 14,3% com pais/mães e 7,6% com outros familiares ou pessoas. Apenas 9,5% vivem sozinhos/as e 4,8% não quiseram responder. No que diz respeito à freguesia de residência, a grande maioria dos/as respondentes (76,2%) reside em São Gonçalo de Lagos, seguindo-se Luz (7,6%), Odiáxere (6,7%), Bensafrim e Barão de São João (4,8%) e outras localidades (4,8%).

Quanto ao nível de escolaridade, verifica-se um perfil académico elevado: 61,9% possuem ensino superior e 33,3% ensino secundário, sendo residuais os que têm apenas o 3.º ciclo (2,9%) ou preferiram não responder (1,9%). Nenhum dos participantes declarou ter apenas o 1.º ou 2.º ciclo ou ausência de escolaridade.

Por fim, no que respeita à situação face ao trabalho, a maioria encontra-se empregada por conta de outrem (59,0%), enquanto 22,9% exercem atividade por conta própria. Os reformados representam 10,5% da amostra, os estudantes 2,9% e os desempregados 1,9%, sendo que 2,9% preferiram não responder.

Igualdade de oportunidades

No que respeita à perceção sobre a igualdade de oportunidades, as áreas avaliadas foram educação, emprego, cuidados de saúde e habitação.

Na educação, observa-se uma divisão de opiniões: 35,2% dos/as inquiridos/as afirmam concordar que existem condições de igualdade, enquanto 29,5% discordam. Uma parte relevante mantém-se neutra (17,1%) e apenas 6,7% discordam totalmente, revelando alguma dispersão de perceções.

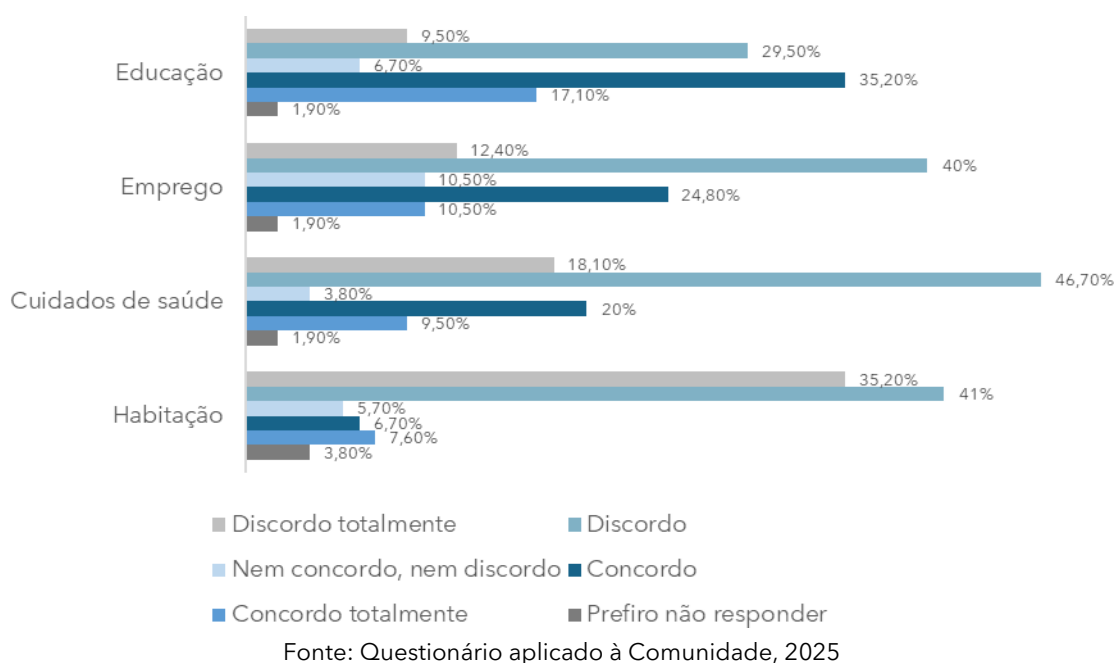
Relativamente ao emprego, verifica-se uma maior tendência para a discordância: 40% dos/as participantes discordam da existência de igualdade de oportunidades, contra apenas 24,8% que concordam. Ainda assim, 12,4% discordam totalmente e 10,5% concordam totalmente, o que reforça a ideia de que esta é uma área particularmente sensível e onde se sente maior desigualdade.

Nos cuidados de saúde, a opinião maioritária é de discordância (46,7%), embora 20% afirmem

concordar e 9,5% concordem totalmente. Cerca de 18,1% discordam totalmente, e apenas 3,8% mantêm-se numa posição neutra. Estes resultados sugerem que esta é a dimensão onde se identifica o maior défice de igualdade de oportunidades.

Por fim, no domínio da habitação, as respostas revelam também uma perceção crítica: 41% discordam da existência de igualdade e 35,2% discordam totalmente. Apenas 7,6% concordam, 5,7% discordam totalmente e 3,8% optaram por não responder. Este é, assim, o setor mais negativamente avaliado, com grande maioria a percecionar desigualdade.

De forma geral, os dados demonstram que, embora existam sinais positivos no campo da educação, a perceção dos/as inquiridos/as é que as maiores desigualdades se encontram nos domínios do emprego, da saúde e sobretudo da habitação, onde se destacam fortes níveis de discordância quanto à existência de igualdade de oportunidades.



Quando questionados/as sobre se acreditam que a igualdade de género é promovida na sua comunidade, 45% responderam afirmativamente, enquanto 26% discordaram e 24% manifestaram incerteza. Apenas 6% preferiram não responder.

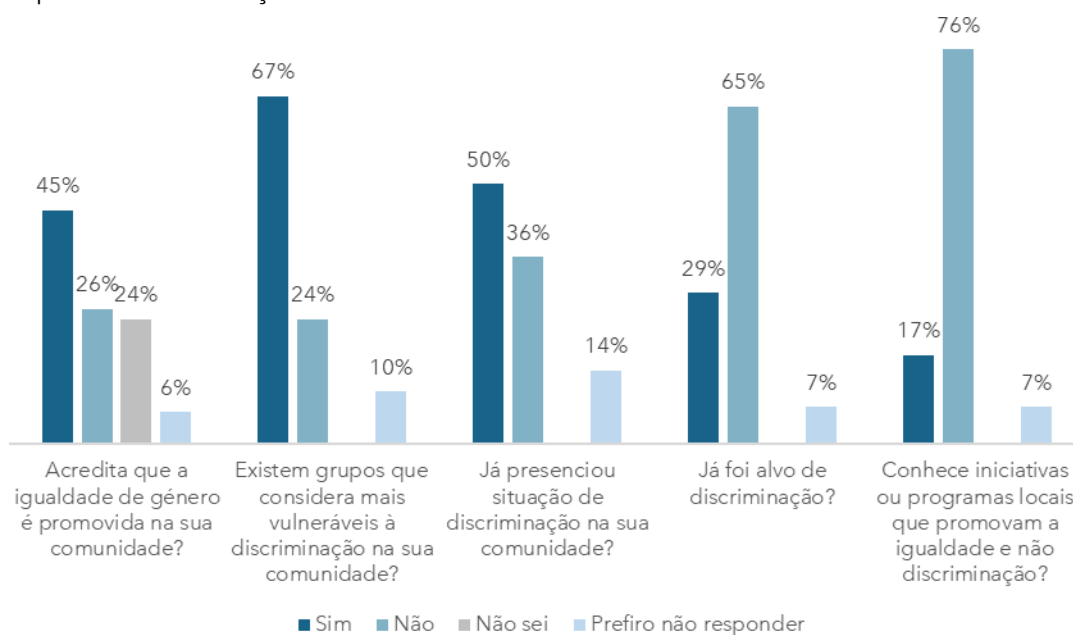
Quanto à existência de grupos mais vulneráveis à discriminação, a maioria expressiva (67%) reconhece essa realidade, sobretudo apontando mulheres, imigrantes, comunidade cigana, população LGBTI+, idosos, pessoas com deficiência e famílias em desvantagem socioeconómica como os mais expostos. Em contraste, 24% consideram que não existem grupos mais vulneráveis, e 10% afirmaram não saber.

Metade dos/as respondentes (50%) declarou já ter presenciado situações de discriminação na comunidade, sobretudo em contextos laborais, de acesso à habitação, nos serviços públicos e no espaço público, enquanto 36% afirmaram não ter presenciado e 14% preferiram não responder.

Relativamente a experiências pessoais, 65% afirmaram nunca ter sido alvo de discriminação, mas

29% reconheceram já ter passado por essas situações, geralmente ligadas a questões de género, origem étnica, orientação sexual, idade ou condição socioeconómica.

Quando se procurou perceber o conhecimento sobre iniciativas locais de promoção da igualdade e não discriminação, a perceção revelou-se bastante limitada: 76% disseram desconhecer tais iniciativas, apenas 17% afirmaram conhecê-las, e 7% não responderam. Entre as iniciativas mencionadas destacam-se o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, o programa Viver o Verão, projetos de integração de imigrantes, ações promovidas por associações culturais, recreativas e desportivas, bem como algumas campanhas escolares e municipais de sensibilização.



Fonte: Questionário aplicado à Comunidade, 2025

Perceções e ações

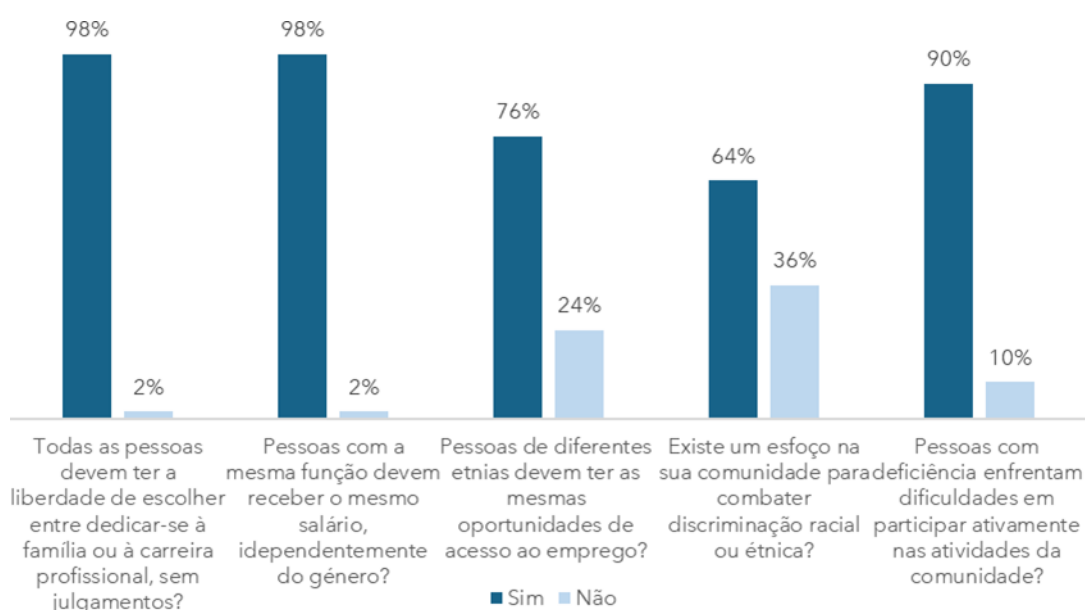
No que respeita às perceções sobre igualdade de oportunidades, os resultados mostram um consenso quase unânime em alguns pontos. A maioria dos/as inquiridos/as considera que todas as pessoas devem ter a liberdade de escolher entre dedicar-se à família ou à carreira profissional sem julgamentos (98%), bem como que quem exerce a mesma função deve receber o mesmo salário, independentemente do género (98%).

Quando questionados sobre as oportunidades de acesso ao emprego, 76% defendem que pessoas de diferentes etnias devem ter as mesmas oportunidades, mas 24% discordam, justificando que, na prática, persistem preconceitos, estigmas e desigualdades, particularmente em relação à comunidade cigana, a imigrantes de determinadas origens e a pessoas de classes socioeconómicas mais baixas. Foram apontadas barreiras como dificuldades linguísticas, reconhecimento limitado de qualificações académicas estrangeiras, estereótipos negativos e desconfiança generalizada por parte de empregadores e colegas.

Relativamente ao esforço da comunidade para combater a discriminação racial ou étnica, 64%

acreditam que existe algum esforço, enquanto 36% discordam, salientando a falta de iniciativas visíveis, o desinteresse das instituições, a ausência de campanhas de sensibilização e, em alguns casos, até a percepção de tratamento desigual consoante a nacionalidade ou condição económica. Muitos/as inquiridos/as referiram sentir que não há uma estratégia efetiva, ficando as ações limitadas ao contexto escolar ou a iniciativas pontuais.

Por fim, no que respeita à participação de pessoas com deficiência nas atividades da comunidade, 90% consideram que estas enfrentam dificuldades, enquanto 10% discordam, sublinhando que existem já exemplos positivos de inclusão em escolas, associações e atividades culturais. As dificuldades identificadas prendem-se sobretudo com a falta de acessibilidades físicas, ausência de apoios personalizados e barreiras logísticas de transporte, mais do que com uma recusa explícita de participação.



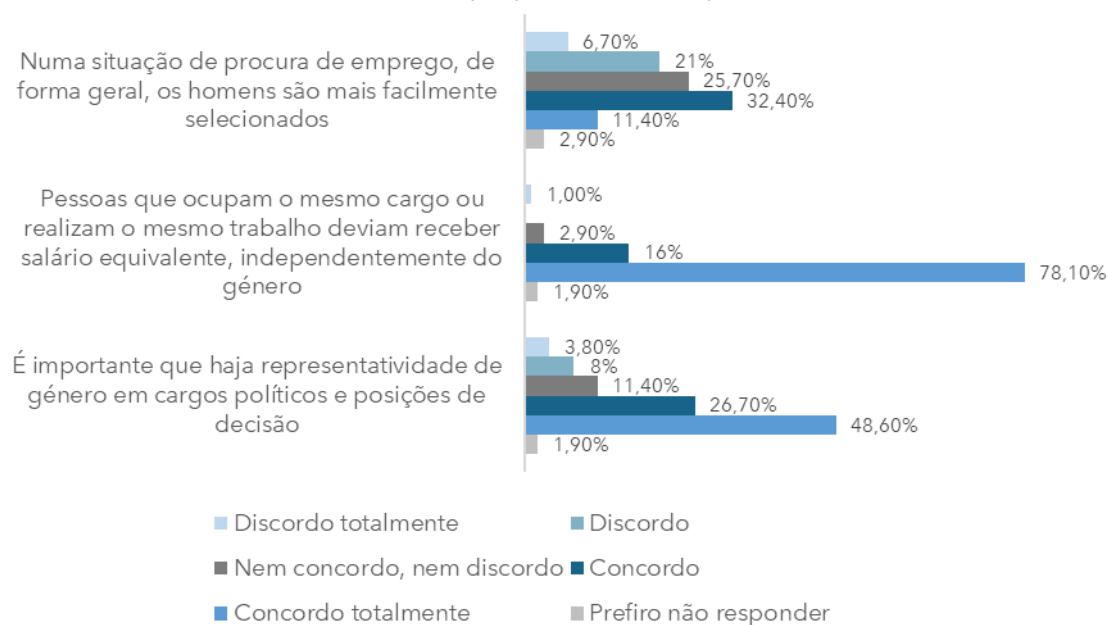
Fonte: Questionário aplicado à Comunidade, 2025

No que respeita às perceções sobre desigualdades de género no acesso ao emprego, 32,4% dos/as inquiridos/as concordam que os homens são mais facilmente selecionados em processos de recrutamento, enquanto 25,7% discordam e 21% discordam totalmente. Uma fatia de 11,4% mostrou-se neutra e 2,9% preferiram não responder. Estes dados revelam alguma divisão de opiniões, embora se reconheça a percepção de vantagem masculina em situações de procura de emprego.

Em relação à remuneração, existe um consenso quase absoluto: 78,1% concordam totalmente que pessoas que ocupam o mesmo cargo ou desempenham as mesmas funções devem receber salário equivalente, independentemente do género, enquanto 16% concordam e apenas 3,9% manifestaram discordância (entre "discordo totalmente" e "discordo"). Este resultado demonstra uma forte valorização da igualdade salarial como princípio fundamental.

Já quanto à importância da representatividade de género em cargos políticos e posições de

decisão, 48,6% concordam totalmente e 26,7% concordam, totalizando mais de 75% de concordância. Por outro lado, 11,4% optaram pela neutralidade e 11,8% expressaram discordância, com uma minoria de 1,9% que preferiu não responder.



Fonte: Questionário aplicado à Comunidade, 2025

Prioridades para promover a igualdade e combater a discriminação

Quando questionados sobre o que consideram mais urgente para promover a igualdade e combater a discriminação, a maioria dos/as participantes destacou a necessidade de mais sensibilização e educação, entendida como um instrumento fundamental para alterar mentalidades e promover uma convivência baseada no respeito pela diversidade. Outro aspeto amplamente referido foi a criação de oportunidades iguais para todos/as, sublinhando a importância de garantir condições equitativas de acesso ao emprego, à habitação, à saúde e à educação.

Também o reforço das leis contra a discriminação foi apontado de forma recorrente, revelando uma perceção de que a legislação existente é insuficiente ou pouco eficaz, sendo necessário torná-la mais clara e com penalizações efetivas para situações de incumprimento. Paralelamente, muitos/as inquiridos/as salientaram a urgência em assegurar um melhor acesso a serviços públicos, associado não só à disponibilidade e qualidade das respostas, mas também à formação adequada dos profissionais que nelas atuam.

De forma menos frequente, mas ainda assim significativa, surgiram sugestões adicionais, como a criação de mais espaços seguros de diálogo e celebração da multiculturalidade, a necessidade de adequar as políticas de habitação às condições salariais locais ou o envolvimento direto dos jovens através de programas educativos.

Propostas da comunidade para promover a igualdade e combater a discriminação

Os contributos recolhidos no inquérito revelam uma ampla diversidade de preocupações e propostas relativamente às ações que o Município de Lagos poderá desenvolver para promover a igualdade e combater a discriminação. Muitos/as participantes sublinharam a necessidade de estudar melhor a comunidade e compreender as suas carências reais, de modo a desenhar iniciativas consistentes e não apenas pontuais. Entre as sugestões apresentadas, destaca-se a realização de feiras culturais, mostras gastronómicas, ciclos de cinema, concursos de poesia e outros eventos que deem visibilidade às tradições e expressões artísticas das diferentes comunidades migrantes, permitindo maior interconhecimento e aceitação.

Outro conjunto de propostas incide sobre a educação e sensibilização, quer no contexto escolar – desde o pré-escolar ao secundário – quer através da formação contínua de docentes, não docentes e técnicos/as das instituições públicas. Foram sugeridas palestras, seminários, exposições interativas, teatro-fórum e campanhas de informação que abordem a igualdade de género, a inclusão das pessoas com deficiência, o combate ao racismo e à xenofobia, bem como a importância do respeito pelos direitos humanos. Vários/as participantes defenderam ainda a criação de espaços de diálogo aberto e a promoção de iniciativas de proximidade que fomentem o convívio entre diferentes culturas, comunidades e gerações.

Houve também quem chamasse a atenção para a necessidade de melhorar a qualificação profissional e o acesso a emprego digno para todos/as, incluindo a integração ativa de pessoas com deficiência, imigrantes e grupos minoritários, quer através da contratação pelo Estado, quer pela sensibilização dos empregadores locais. Questões como o acesso à habitação, frequentemente condicionado pela pressão turística e pelos baixos salários da população local, foram igualmente identificadas como centrais para a promoção da igualdade.

Vários/as inquiridos/as apontaram ainda para a importância de uma maior fiscalização e transparência, de forma a evitar abusos, desigualdades no acesso a apoios sociais e práticas discriminatórias. Foi igualmente defendida a necessidade de maior informação pública, clara e acessível, sobre leis, direitos e deveres, combatendo a desinformação e os discursos de ódio.

Por fim, surgiram propostas ligadas ao reforço da cidadania e da convivência comunitária, como convívios, festivais interculturais, ações de voluntariado e projetos de tutoria entre diferentes culturas. Alguns/algumas participantes realçaram ainda a importância de valorizar os habitantes locais, garantindo prioridade no acesso à habitação social e ao emprego, enquanto se promove a integração de quem chega e escolhe Lagos como lugar de vida.

No conjunto, as respostas evidenciam uma forte consciência de que a igualdade e a não discriminação exigem medidas articuladas, que combinem educação, cultura, fiscalização, políticas sociais justas e iniciativas de proximidade capazes de unir a comunidade na diversidade.

DIAGNÓSTICO INTERNO

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Lagos

Diagnóstico Municipal Interno

Neste capítulo, pretende-se caraterizar a Câmara Municipal de Lagos sob a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens, com foco na distribuição dos cargos de decisão e chefia, na estrutura de recursos humanos, nas remunerações, nos vínculos de trabalho e na realização de ações de formação e sensibilização.

Caraterização do município na sua relação com a CIG

O Município de Lagos dispõe de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) aprovado, o que demonstra o compromisso da autarquia em integrar a perspetiva de género e os princípios da igualdade e não discriminação nas suas políticas públicas e no funcionamento interno da organização. O primeiro PMIND entrou em vigor em 2020, abrangendo o período de 2020 a 2023, constituindo o ponto de partida para uma estratégia municipal estruturada e sustentada em matéria de igualdade e não discriminação. O atual PMIND corresponde à segunda edição e encontra-se em vigor para o período de 2026 a 2029, reforçando a continuidade das políticas já iniciadas e consolidando o trabalho de planeamento estratégico no domínio da igualdade e não discriminação.

Foi celebrado um protocolo de cooperação entre a CIG e o Município de Lagos, reforçando o seu alinhamento com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e formalizando o compromisso da autarquia com esta área de intervenção. Este protocolo foi assinado a 29 de outubro de 2024.

Para além disso, o Município de Lagos integra o Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, no âmbito da estratégia de prevenção e combate à violência doméstica e de género. Este protocolo foi estabelecido em parceria com os municípios de Aljezur, Monchique, Odemira e Vila do Bispo, em estreita cooperação com o Gabinete de Apoio à Vítima (GAVA), reforçando o papel de Lagos na intervenção supramunicipal nesta área.

Para a coordenação das políticas de igualdade no seio da autarquia, foram nomeadas duas Conselheiras Locais para a Igualdade: a Dr.ª Lúcia Santos, Chefe de Divisão de Habitação e Coesão Social, enquanto Conselheira Interna, e a Dr.ª Sara Horta, Coordenadora do Gabinete de Apoio à Vítima, enquanto Conselheira Externa. A sua nomeação assegura não só a coordenação interna das medidas de promoção da igualdade, como também a articulação com entidades externas especializadas.

Foi igualmente constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), que integra representantes de diferentes setores internos e externos: a Vereadora Sara Coelho, Nídia Santos e Susana Monteiro (Departamento de Modernização Administrativa e Financeira), Ana Marreiros (Departamento de Planeamento e Gestão do Território), Lúcia Santos (Departamento de

Desenvolvimento Social, Educação e Cultura), Ana Rita Pico e Cláudio Machado (Departamento de Sustentabilidade Ambiental e Urbana), Maria Madalena Silva (Agrupamento de Escolas Júlio Dantas), Patrícia Henriques (Agrupamento de Escolas Gil Eanes) e Ana Luz (Centro de Assistência Social Lucinda Anino dos Santos). A diversidade de elementos da equipa evidencia a aposta da autarquia numa abordagem multidisciplinar e transversal às questões da igualdade e não discriminação, permitindo uma intervenção mais articulada e eficaz no território.

Os contactos institucionais relacionados com a área da igualdade devem ser solicitados através do número geral do Município (282 771 700), tanto no que se refere às Conselheiras Locais para a Igualdade como aos elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Caraterização dos recursos humanos da autarquia

Composição dos Órgãos Autárquicos e enquadramento legal

A Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º3/2006, de 21 de agosto, com alterações introduzidas pela Lei Orgânica n.º1/2019, de 29 de março) estabelece que as listas de candidatos a órgãos representativos do poder local devem assegurar uma representação mínima de 40% de pessoas de cada sexo. Esta lei veio reforçar a presença feminina nos órgãos políticos, procurando corrigir a histórica sub-representação das mulheres e promovendo uma maior diversidade e equilíbrio na tomada de decisão.

No caso de Lagos, o Executivo da Câmara Municipal é composto por 7 elementos: 1 mulher (14,29%) e 6 homens (85,71%). Embora exista presença feminina, a proporção está abaixo da meta estabelecida pela Lei da Paridade, refletindo que, no executivo camarário, os homens continuam a ocupar a maioria dos lugares.

Já a Assembleia Municipal é composta por 27 elementos: 12 mulheres (44,44%) e 15 homens (55,56%). Aqui cumpre-se exatamente a percentagem mínima legal de representação de cada sexo, o que traduz um avanço importante em termos de cumprimento normativo, embora a paridade plena (50%-50%) ainda não se verifique.



Síntese:

A Câmara Municipal apresenta 14,29% de mulheres e 85,71% de homens, ficando aquém da meta legal de paridade. Já a Assembleia Municipal cumpre o mínimo de 40% estabelecido por lei. O Município revela avanços no cumprimento da Lei da Paridade, sobretudo na Assembleia Municipal, mas mantém défice de representação feminina no Executivo, o que justifica ações para promoção do equilíbrio de género nos cargos políticos.

Estruturas Dirigente e Intermédias

A análise da distribuição de cargos dirigentes e intermédios em Lagos revela tendências diferenciadas:

- Diretores Municipais (1.º grau): não existem.
- Diretores de Departamento Municipal (1.º grau intermédio): regista-se a presença de 3 mulheres e 1 homem (este último com estatuto remuneratório equiparado a dirigente). A prevalência feminina neste nível hierárquico sugere uma capacidade das mulheres para aceder a lugares de responsabilidade na gestão intermédia.
- Chefes de Divisão Municipal (2.º grau intermédio): 11 mulheres e 6 homens (2 equiparados a dirigente). Mais uma vez, observa-se uma forte predominância feminina, revelando que as mulheres têm conquistado espaço nas áreas de coordenação e supervisão.
- Cargos de direção de 3.º grau ou inferior: situação inversa – 0 mulheres e 6 homens. Aqui, o domínio masculino é absoluto.



Este contraste revela uma dinâmica peculiar. As mulheres estão fortemente representadas na liderança intermédia (1.º e 2.º grau), mas ausentes em níveis inferiores de chefia técnica e operacional. Este padrão pode indicar que, enquanto os homens mantêm presença em áreas mais técnicas ou especializadas, as mulheres têm conseguido destacar-se na gestão de equipas e serviços.

Síntese:

Verifica-se predominância feminina nos cargos de direção intermédia, com 3 mulheres e 1 homem como diretores/as de departamento e 11 mulheres e 6 homens como chefes de divisão. Contudo, nos cargos de 3.º grau ou inferior, apenas homens exercem funções de chefia.

A autarquia evidencia uma presença significativa de mulheres em cargos de liderança intermédia, revelando progressos na igualdade de oportunidades. Persistem, no entanto, barreiras de acesso às funções técnicas e operacionais de direção inferior.

Trabalhadores/as da Câmara Municipal

A Câmara Municipal de Lagos conta com um universo total de 1 021 trabalhadores/as. Deste total, 639 são mulheres (62,6%) e 382 homens (37,4%).



No que respeita à distribuição por áreas e serviços, observa-se que a Administração Autárquica integra 95 trabalhadores/as, com predominância feminina (59 mulheres face a 36 homens). O Departamento de Desenvolvimento Social, Educação e Cultura (DDSEC) constitui a maior unidade orgânica em termos de recursos humanos, reunindo 397 pessoas, as quais 360 são mulheres e apenas 37 são homens, confirmando a forte feminização das áreas sociais, educativas e culturais.

O Departamento de Modernização Administrativa e Financeira (DMAF) reúne 117 pessoas, sendo 83 mulheres e 34 homens, evidenciando igualmente uma maioria feminina.

Já o Departamento de Planeamento e Gestão do Território (DPGT), com um total de 60 trabalhadores/as, apresenta também uma predominância feminina, com 41 mulheres e 19 homens, revelando uma distribuição de género distinta da tendência histórica de áreas técnicas como o urbanismo, tradicionalmente marcadas por maior participação masculina.

Por sua vez, o Departamento de Sustentabilidade Ambiental e Urbana (DSAU), que é a segunda maior unidade em termos efetivos, com 295 pessoas, contrasta com a realidade anteriormente descrita, registando um predomínio masculino muito expressivo, com 242 homens face a 53 mulheres.

A Divisão de Gestão de Fundos de Financiamento, Empreendedorismo e Turismo (DGFFET) apresenta uma realidade distinta, totalizando apenas 10 pessoas, repartidas de forma equilibrada entre mulheres e homens (5 mulheres e 5 homens).

Na Divisão Jurídica (DJ), o universo de 16 trabalhadores/as é maioritariamente feminino, com 12 mulheres e 4 homens.

Por fim, a Divisão de Museus e Bens Culturais (DMBC), com 31 pessoas, apresenta uma maioria clara de trabalhadoras, num total de 26 mulheres, face a apenas 5 homens.

Departamento/Divisão	Sexo feminino	Sexo masculino	Total
Administração Autárquica	59	36	95
DDSEC	360	37	397
DMAF	83	34	117
DPGT	41	19	60
DSAU	53	242	295
DGFFET	5	5	10
DJ	12	4	16
DMBC	26	5	31
Total geral	639	383	1 021

Síntese:

Dos/as 1 021 trabalhadores/as, 62,2% são mulheres e 37,4% homens. As áreas sociais, educativas e culturais concentram a maioria feminina, enquanto as operacionais e técnicas apresentam predominância masculina.

A estrutura municipal é marcadamente feminizada, refletindo padrões setoriais tradicionais. A promoção da transversalidade de género entre departamentos constitui um desafio para a diversificação profissional e equilíbrio interno.

Remunerações médias mensais

A análise dos ganhos médios mensais por categoria profissional permite aferir a existência (ou não) de disparidades salariais entre mulheres e homens na Câmara Municipal de Lagos.

Nos cargos dirigentes, as mulheres auferem em média 2 898,27 €, enquanto os homens recebem 2 767,22 €. A diferença absoluta é de +131,05 €, o que representa uma diferença relativa de +4,7% a favor das mulheres. Este resultado explica-se pela predominância feminina nos cargos de direção intermédia e pela inexistência de disparidades de valorização remuneratória neste grupo.

Entre os técnicos superiores, verifica-se a situação inversa. As mulheres auferem em média 1 693,61 €, enquanto os homens recebem 1 739,57 €. A diferença absoluta é de -45,96 €, correspondente a -2,7% a favor dos homens. Esta desigualdade, ainda que reduzida, pode estar relacionada com a maior concentração masculina em áreas de especialização técnica mais valorizadas salarialmente.

Nos assistentes técnicos, as mulheres registam um ganho médio mensal de 1 088,05 €, superior ao dos homens, que se situa nos 1 064,25 €. A diferença de +23,80 € corresponde a +2,2% a favor das mulheres, refletindo a estabilidade e homogeneidade remuneratória associada a funções administrativas, maioritariamente desempenhadas por trabalhadoras do sexo feminino.

Nos assistentes operacionais, verifica-se a maior desigualdade relativa identificada neste diagnóstico. As mulheres auferem em média 904,00 €, enquanto os homens recebem 959,36 €. A diferença de -55,36 € traduz-se em -6,1% a favor dos homens. Este resultado reflete uma forte segregação funcional, uma vez que muitos homens estão concentrados em funções operacionais de maior risco ou exigência física (manutenção, transportes), geralmente mais bem remuneradas. Por fim, na Polícia Municipal, as mulheres recebem em média 992,03 €, ligeiramente mais do que os homens, que auferem 967,73 €. A diferença absoluta é de +24,30 €, correspondente a +2,5% a favor das mulheres.



Síntese:

As diferenças salariais são residuais e não estruturais. As mulheres auferem ligeiramente mais em cargos dirigentes, assistentes técnicos e na Polícia Municipal, enquanto os homens têm vantagem entre técnicos superiores e assistentes operacionais.

O Município evidencia uma política remuneratória globalmente equitativa, embora subsistam pequenas assimetrias associadas à segregação funcional e à natureza diferenciada das funções desempenhadas.

Vínculos de trabalho

O Município recorre a diferentes vínculos contratuais, para além dos contratos de funções públicas por nomeação ou comissão de serviço:

- 1 trabalhador/a ao abrigo de Contrato Emprego-Inserção (CEI);

- 6 trabalhadores/as com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo;
- 1 estagiário/a da NECI (1 dia por semana).

Síntese:

O Município recorre a vínculos diversificados, com predominância de contratos de trabalho em funções públicas e número residual de contratos temporários e estágios.

A estabilidade contratual é um ponto forte da autarquia, contribuindo para a coesão interna. A gestão de vínculos de trabalho poderá continuar a integrar critérios de igualdade e inclusão, reforçando a equidade institucional.

Notas conclusivas

O diagnóstico interno do Município de Lagos evidencia um compromisso crescente com a promoção da igualdade de género e da não discriminação, sustentado pela existência de um Plano Municipal (PMIND), atualmente na sua segunda edição (2026-2029), e pela constituição de estruturas dedicadas, como a Equipa para a Igualdade na Vida Local e as Conselheiras Locais para a Igualdade. A assinatura de protocolos com a CIG e a participação em iniciativas supramunicipais de combate à violência doméstica reforçam a orientação estratégica da autarquia neste domínio.

No plano político, a presença de mulheres na Câmara Municipal (14,29%) ainda se encontra aquém da meta estabelecida pela Lei da Paridade, embora a Assembleia Municipal já assegure os 40% mínimos exigidos. A nível dos cargos dirigentes e de chefia, observa-se uma predominância feminina nos lugares de gestão intermédia, contrastando com a ausência de mulheres nos cargos de direção de 3.º grau ou inferior, o que revela padrões diferenciados de acesso às posições de liderança.

A estrutura de recursos humanos da autarquia é marcadamente feminizada (62,6% de mulheres face a 37,4% de homens), com concentração feminina nas áreas sociais, culturais, educativas e administrativas, e predominância masculina em setores técnicos e operacionais, como a Divisão de Sustentabilidade Ambiental e Urbana. Esta segregação horizontal reflete ainda a persistência de estereótipos de género na organização das funções.

Em matéria remuneratória, verifica-se que, apesar de algumas disparidades pontuais, não existem diferenças estruturais significativas entre mulheres e homens. Contudo, subsistem desigualdades específicas, sobretudo nos assistentes operacionais, onde os homens auferem remunerações superiores, refletindo funções de maior exigência física e risco.

Em síntese, o Município de Lagos apresenta avanços significativos no compromisso formal e estratégico com a igualdade, bem como sinais positivos na ocupação de cargos de chefia intermédia por mulheres. Todavia, persistem desafios relevantes ao nível da paridade no executivo municipal, do equilíbrio entre áreas funcionais e da correção de desigualdades salariais em determinados grupos profissionais.

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

AUSCULTAÇÃO INTERNA

Inquéritos por questionário - Principais resultados

Colaboradores/as do Município

O inquérito contou com a participação de 98 colaboradores/as da Câmara Municipal de Lagos, permitindo traçar um retrato abrangente do corpo profissional da autarquia.

Em termos de género, a amostra é marcadamente feminina, com 78 mulheres (79,6%), face a 19 homens (19,4%), registando-se ainda 1 não resposta (1%). Relativamente ao estado civil, observa-se uma distribuição diversificada: 42 casados/as (42,9%), 28 em união de facto (28,6%), 19 solteiros/as (19,4%), 8 divorciados/as (8,2%), e 1 não resposta (1%).

A análise etária evidencia uma maior concentração de trabalhadores/as na faixa dos 36 aos 50 anos (53 indivíduos, 54,1%), seguida do grupo entre os 51 e 64 anos (34 indivíduos, 34,7%). Apenas 9 colaboradores/as (9,2%) têm entre 18 e 35 anos, e 1 (1%) encontra-se na faixa dos 65 ou mais anos, registando-se igualmente 1 não resposta (1%).

Quanto à constituição do agregado familiar, a maioria (74, correspondendo a 75,5%) vive com o cônjuge, enquanto 54 (55,1%) vivem também com filhos/as. Em menor número encontram-se os/as que residem com pais/mães (9, correspondendo a 9,2%) ou com outros elementos familiares (6, correspondendo a 6,1%). Apenas 4 colaboradores/as (4,1%) vivem sozinhos/as e 2 (2%) não responderam.

A residência dos/as inquiridos/as distribui-se maioritariamente pela freguesia de São Gonçalo de Lagos (69, correspondente a 70,4%), seguindo-se 18 (18,4%) em freguesias não identificadas, 4 (4,1%) na UF de Bensafrim e Barão de São João, 4 (4,1%) em Odiáxere, 1 (1%) na Luz e 2 (2%) que não responderam.

No que respeita ao nível de escolaridade, a maioria possui ensino superior (54, ou 55,1%), seguido do ensino secundário (42, ou 42,9%), havendo ainda 2 não respostas (2%).

A caracterização por categoria profissional mostra predominância de assistentes técnicos/as (49 - 50%) e de técnicos/as superiores (40 - 40,8%), contando-se ainda 4 assistentes operacionais (4,1%), 1 outro (1%) e 4 não respostas (4,1%). Os/as colaboradores/as estão distribuídos/as por um vasto leque de departamentos, divisões e gabinetes da autarquia, o que assegura uma representação diversificada de áreas funcionais.

Relativamente ao tempo de serviço na Câmara Municipal de Lagos, a maior concentração verifica-se entre os/as que trabalham há até 5 anos (43 - 43,9%), revelando uma renovação significativa dos quadros municipais. Seguem-se 14 colaboradores/as (14,3%) com 20 a 24 anos de serviço, 12 (12,2%) com 5 a 9 anos, e 10 (10,2%) com 25 a 29 anos. Em números mais reduzidos, encontram-se 5 (5,1%) com 15 a 19 anos, 4 (4,1%) entre 35 e 40 anos, 4 (4,1%) com 40 ou mais anos, 3 (3,1%) com 30 a 34 anos e 2 (2%) com 10 a 14 anos de serviço. Apenas 1 colaborador/a (1%) preferiu não responder.

Uso do tempo na esfera laboral

A análise das respostas sobre a organização e gestão do tempo de trabalho evidencia que a maioria dos/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Lagos exerce funções em regime de horário rígido (86, correspondendo a 87,8%), sendo residual o número de trabalhadores/as em regime flexível (6 - 6,1%), em isenção de horário (2 - 2%) ou em jornada contínua (1 - 1%). Nenhum colaborador/a indicou trabalhar por turnos, enquanto 3 (3,1%) preferiram não responder.

Quando questionados/as sobre o tipo de horário que gostariam de ter, observa-se uma discrepância significativa face à situação atual. A maioria manifesta preferência pela jornada contínua (56 - 57,1%), seguida por um número expressivo de colaboradores/as que desejariam horário flexível (27 - 27,6%). Apenas 8 (8,2%) optariam por manter o horário rígido, enquanto 5 (5,1%) indicaram preferência pela isenção de horário e 1 (1%) por turnos. Estes dados sugerem uma procura clara por modelos de organização do trabalho mais adaptáveis e compatíveis com a conciliação entre vida pessoal e profissional.

No que respeita à duração do tempo de trabalho, a quase totalidade exerce funções em regime de tempo completo (97 colaboradores/as, 99%), não se registando respostas relativas a tempo parcial, e apenas 1 (1%) optou por não responder.

Relativamente à perceção da adequação do horário de trabalho à conciliação entre vida profissional e familiar, as respostas encontram-se bastante equilibradas: 48 colaboradores/as (49%) consideram que o seu horário favorece a conciliação, enquanto 43 (43,9%) entendem que não, e 7 (7,1%) preferiram não responder. Estes resultados evidenciam que quase metade da força de trabalho enfrenta dificuldades em compatibilizar as suas responsabilidades profissionais e pessoais, apontando para um desafio organizacional relevante.

Por fim, relativamente à possibilidade de flexibilizar o horário em caso de necessidade, a maioria (56 - 57,1%) indicou ter essa liberdade, embora um número expressivo de colaboradores/as (30 - 30,6%) tenha referido não dispor dessa possibilidade, e 12 (12,2%) preferiram não responder.

Formação e informação

No que diz respeito à participação em ações de formação/informação promovidas pelo Município de Lagos, no último ano, a maioria dos/as colaboradores/as referiu não ter participado.

Concretamente, apenas 8,2% indicaram ter frequentado ações de formação na área do direito laboral, enquanto 86,7% afirmaram não ter tido essa oportunidade. Na área da igualdade entre mulheres e homens, a participação foi ainda mais reduzida, com apenas 4,1% dos/as colaboradores/as a reportarem frequência em ações, ao passo que 91,8% responderam negativamente e 3,1% assinalaram que esta questão não se aplica ao seu caso. Já nas ações de formação contínua, a taxa de participação foi mais expressiva, atingindo 30,6%, embora ainda contrastando com os 61,2% que referiram não ter participado.

Entre aqueles/as que participaram em alguma ação, a maioria (28 colaboradores/as) declarou

sentir-se satisfeito/a com a experiência, enquanto apenas 4 afirmaram o contrário e 7 preferiram não responder.

No que se refere ao impacto das ações na motivação dos/as colaboradores/as, 28 consideraram que estas iniciativas tiveram um efeito positivo, embora 14 não reconheçam impacto e 19 tenham optado por não se pronunciar.

Ações de formação na área do direito laboral	Ações de formação na área da igualdade entre mulheres e homens	Ações de formação contínua
Sim: 8,20%	Sim: 4,10%	Sim: 30,60%
Não: 86,70%	Não: 91,80%	Não: 61,20%
Não se aplica: 2%	Não se aplica: 31%	Não se aplica: 4,10%
Prefiro não responder: 3,10%	Prefiro não responder: 1%	Prefiro não responder: 4,10%

Fonte: Questionário aplicado aos/às Colaboradores/as do Município, 2025

Gestão de carreiras e remunerações

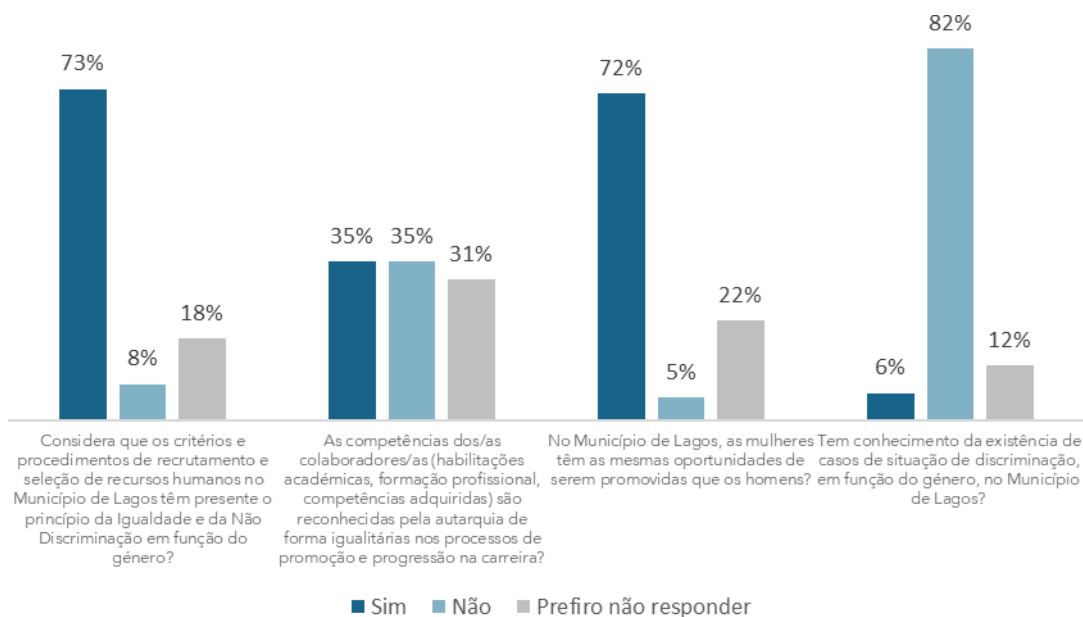
No domínio da Gestão de Carreiras e Remunerações, a maioria dos/as colaboradores/as do Município de Lagos (73%) considera que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção têm em conta o princípio da igualdade e da não discriminação em função do género, embora 18% tenham preferido não responder e 8% entendam que tal não se verifica.

Quando questionados/as sobre o reconhecimento das competências (académicas, profissionais ou adquiridas de forma não formal e informal) nos processos de promoção e progressão na carreira, as respostas dividiram-se: 35% acreditam que esse reconhecimento é feito de forma igualitária, 35% afirmam que não, e 31% preferiram não responder. Este equilíbrio entre perceções positivas e negativas revela uma ambivalência significativa na experiência dos/as colaboradores/as relativamente a este tema.

Relativamente às oportunidades de promoção, 72% dos/as inquiridos/as consideram que as mulheres têm as mesmas possibilidades que os homens, embora 22% tenham optado por não responder e 5% discordem.

Por fim, no que respeita ao conhecimento de situações de discriminação em função do género no Município de Lagos, uma larga maioria (82%) afirma não ter conhecimento de casos, contra apenas 6% que responderam afirmativamente e 12% que preferiram não se pronunciar. Importa referir que, entre os/as que assinalaram a existência de situações de discriminação, foram descritas ocorrências relacionadas com desvalorização feminina face ao masculino em

determinadas funções, falta de consciência quanto aos direitos das pessoas com deficiência e incumprimento da lei, bem como casos de assédio sexual, linguagem sexista e abuso de poder.



Fonte: Questionário aplicado aos/às Colaboradores/as do Município, 2025

Dignidade e comunicação no local de trabalho

No que respeita à existência de normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, cerca de metade dos/as colaboradores/as (48%) reconhece a sua implementação, embora uma percentagem muito significativa (41,8%) afirme desconhecer a sua existência, revelando assim uma lacuna ao nível da divulgação interna destas normas.

De forma semelhante, 48% dos/as inquiridos/as consideram existir procedimentos formais para apresentação de queixas em caso de discriminação em função do género, mas 40,8% afirmam não saber, o que reforça a necessidade de uma comunicação mais clara e acessível sobre os mecanismos disponíveis. Quando se trata de procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação da dignidade no trabalho, a perceção é ainda mais crítica: apenas 25,5% reconhecem a sua existência, enquanto 59,2% dizem não ter conhecimento, sugerindo que estas medidas ou não estão suficientemente implementadas ou não são visíveis para a maioria.

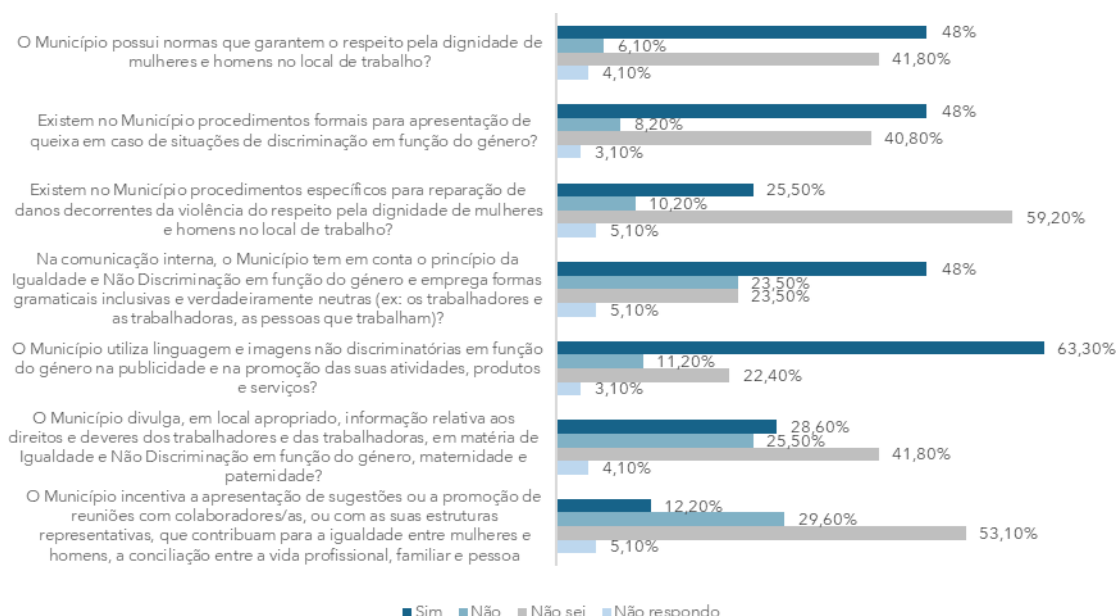
No domínio da comunicação interna, 48% dos/as participantes consideram que o Município adota práticas em consonância com o princípio da igualdade e da não discriminação de género, mas quase um quarto (23,5%) considera que isso não acontece e 23,5% afirmam não saber, o que reflete perceções divididas e possivelmente diferentes experiências consoante os departamentos.

Já quanto à utilização de linguagem e imagens não discriminatórias na comunicação externa (publicidade e promoção de serviços), a avaliação é mais positiva, com 63,3% dos/as

colaboradores/as a reconhecerem essa prática, embora ainda exista um grupo relevante (22,4%) que desconhece a situação e 11,2% que considera que não se aplica.

Em contrapartida, apenas 41,8% afirmam que o Município divulga, em local apropriado, informação relativa a direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação, sendo que 25,5% consideram que tal não acontece e 28,6% dizem não saber, evidenciando uma necessidade clara de reforçar os canais de comunicação e de tornar esta informação mais acessível.

Por fim, quando questionados/as sobre se o Município incentiva a apresentação de sugestões ou promove reuniões com os/as colaboradores/as sobre estas matérias, mais de metade (53,1%) respondeu “não sei”, o que denota uma fraca perceção ou experiência destas práticas. Apenas 29,6% afirmaram não existir esta possibilidade e 12,2% confirmaram que sim, revelando que esta dimensão participativa ainda se encontra pouco enraizada.



Fonte: Questionário aplicado aos/às Colaboradores/as do Município, 2025

Uso do tempo na esfera pessoal/familiar

A análise dos dados recolhidos permite observar a forma como os/as colaboradores/as do Município de Lagos e os seus agregados familiares distribuem o tempo entre tarefas domésticas e atividades de lazer, revelando tendências de equilíbrio e também algumas assimetrias.

No que diz respeito às tarefas domésticas, a maioria dos/as inquiridos/as dedica entre 1 a 3 horas diárias a estas responsabilidades (39 pessoas entre 1 a 2 horas e 39 entre 2 a 3 horas), enquanto uma minoria (13 pessoas) refere despendar mais de 4 horas por dia. Apenas 3 pessoas indicaram dedicar menos de uma hora a estas tarefas, o que demonstra que o trabalho doméstico continua a ocupar uma parte significativa da rotina diária. Quando se analisa o tempo dedicado pelo/a cônjuge ou outra pessoa do agregado familiar, verifica-se uma distribuição menos equilibrada: o maior grupo (36 pessoas) aponta para 1 a 2 horas diárias, mas há 32 pessoas que referem um

contributo inferior a 1 hora, o que sugere uma possível desigualdade na partilha do trabalho doméstico.

Quando estes dados são analisados de forma desagregada por sexo, observa-se que as mulheres dedicam, em média, mais tempo às tarefas domésticas (2,4 horas/dias) do que os homens (2,1 horas/dia). De forma complementar, os homens referem que os/as seus/suas parceiros/as despendem mais tempo nas tarefas domésticas (2,4 horas/dia) do que aquilo que eles próprios reportam fazer, evidenciando uma sobrecarga feminina neste domínio.

Relativamente às atividades pessoais e de lazer, os/as colaboradores/as reportam dedicar, em grande parte, entre 1 a 2 horas por dia (51 respostas), seguidos por aqueles/as que afirmam ocupar menos de 1 hora diária (28 respostas). Apenas um número reduzido refere usufruir de períodos mais longos: 11 pessoas indicaram entre 2 a 3 horas e apenas 3 mais de 4 horas. No caso dos cônjuges ou outros membros do agregado familiar, a tendência é semelhante: prevalece a dedicação entre 1 a 2 horas diárias (47 respostas), seguida da faixa dos que usufruem entre 2 a 3 horas (18 respostas) e dos que dedicam menos de 1 hora (18 respostas).

Também no que respeita ao tempo dedicado ao lazer, observa-se desigualdade entre os géneros: os homens dispõem, em média, de mais tempo para atividades pessoais (1,7 horas/dia) do que as mulheres (1,4 horas/dia). Além disso, 32,1% das mulheres referem ter menos de 1 hora diária de lazer, percentagem que baixa para 15,8% no caso dos homens, sugerindo menor disponibilidade feminina para descanso e tempo pessoal.

A análise das respostas permite compreender de que forma os/as colaboradores/as do Município de Lagos percecionam o equilíbrio entre o tempo despendido no trabalho, as responsabilidades familiares e a disponibilidade para atividades pessoais.

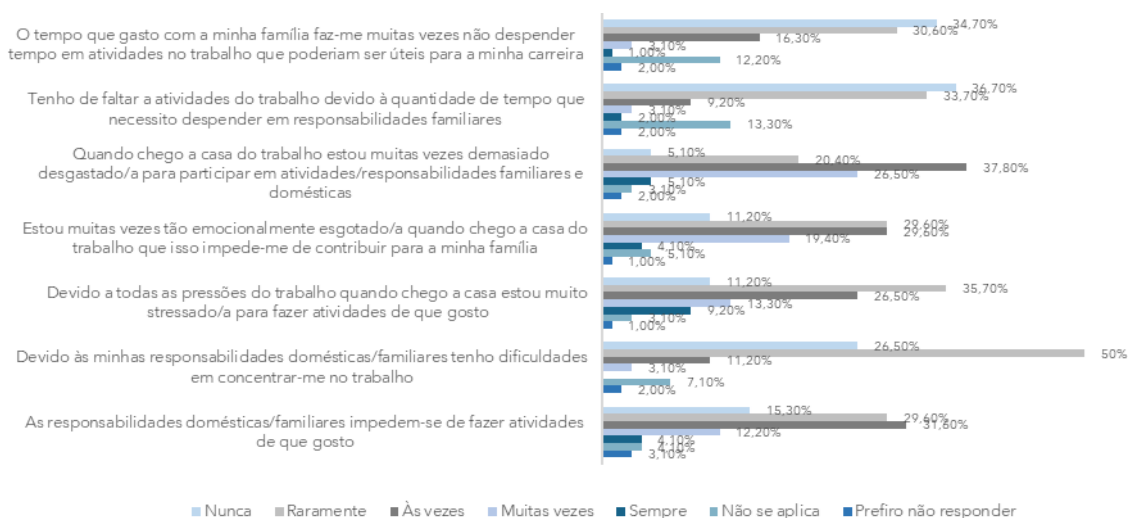
Verifica-se que o cansaço associado ao trabalho é uma das dimensões mais expressivas: 37,8% afirmam que muitas vezes chegam demasiado desgastados/as para participar em atividades familiares, e outros 26,5% indicam que isso acontece às vezes. De forma semelhante, 29,6% reconhecem sentir-se emocionalmente esgotados/as ao ponto de isso limitar o seu contributo nas tarefas familiares, pelo menos ocasionalmente.

No que respeita às pressões do trabalho e ao impacto no lazer, 35,7% afirmam que muitas vezes chegam demasiado stressados/as para realizar atividades de que gostam, sendo que 26,5% referem que isso acontece às vezes, sinalizando que a carga laboral interfere significativamente com a qualidade do tempo livre.

As responsabilidades domésticas e familiares surgem também como fator de peso: 31,6% consideram que estas frequentemente lhes impedem de realizar atividades pessoais, enquanto 50% afirmam que essas responsabilidades dificultam a concentração no trabalho, pelo menos ocasionalmente.

Por outro lado, quando questionados/as sobre se o tempo gasto com a família reduz o tempo disponível para atividades profissionais relevantes, as respostas foram mais equilibradas: 30,6% referem que isso acontece às vezes, mas uma fatia considerável (24,5%) afirma nunca se deparar com essa dificuldade.

No conjunto, os dados revelam que tanto o trabalho como as tarefas familiares se refletem mutuamente, gerando constrangimentos na disponibilidade para o lazer, no equilíbrio emocional e até no desempenho profissional.



Fonte: Questionário aplicado aos/às Colaboradores/as do Município, 2025

Benefícios para conciliar a vida familiar e profissional

Quando questionados/as sobre os benefícios que gostariam de ver implementados para facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar, os/as colaboradores/as do Município de Lagos identificaram sobretudo apoios práticos no quotidiano doméstico. O serviço mais valorizado foi o apoio ao trabalho doméstico (engomadoria, costura, pequenas reparações), apontado por 64 participantes, revelando a necessidade de aliviar a carga das tarefas associadas à gestão da vida familiar, que frequentemente recai de forma desigual sobre os/as trabalhadores/as.

Por outro lado, 19 pessoas manifestaram interesse na criação de equipamentos de apoio, como creches, jardins de infância, centros de dia, apoio domiciliário ou lares de idosos, sublinhando a importância de serviços que possam dar resposta simultânea às necessidades de cuidado de crianças e de pessoas idosas.

Em menor expressão, 6 colaboradores/as referiram os serviços de *babysitting*, enquanto 16 apontaram a realização de colónias de férias para filhos/as, o que demonstra a relevância de medidas que acompanhem as exigências das famílias em períodos específicos, como as interrupções letivas.

Importa ainda destacar que 30 inquiridos/as indicaram a categoria "Outro", o que sugere a existência de necessidades diversificadas, não totalmente captadas pelas opções apresentadas.

Estereótipos, atitudes e valores de género

Os resultados evidenciam que a maioria dos/as colaboradores/as do Município de Lagos manifesta uma perceção favorável à igualdade de oportunidades e à eliminação de estereótipos

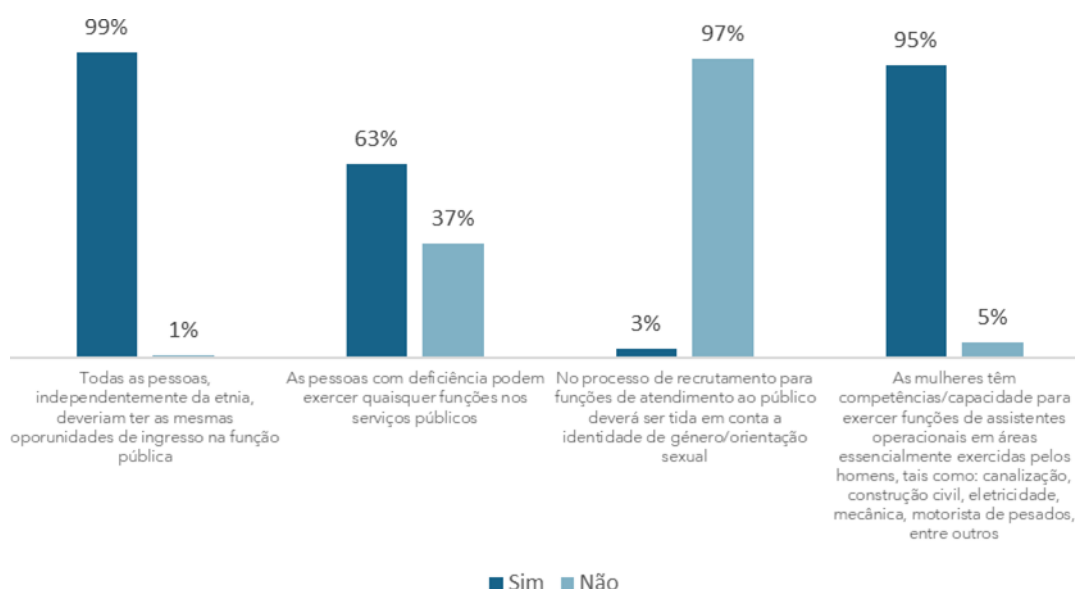
de gênero, embora persistam algumas resistências e reservas.

No que respeita ao acesso à função pública, quase a totalidade (100%) considera que todas as pessoas, independentemente da sua etnia, devem ter as mesmas oportunidades de ingresso, o que demonstra uma clara valorização do princípio da igualdade e da não discriminação.

Relativamente às pessoas com deficiência, as respostas mostram uma maior divisão: cerca de 62% acreditam que podem exercer quaisquer funções nos serviços públicos, mas uma parte significativa (38%) discorda. As justificações apontam sobretudo para a perceção de que determinadas deficiências podem não ser compatíveis com algumas funções, em especial aquelas que exigem esforço físico, mobilidade ou tarefas técnicas específicas. Muitos/as inquiridos/as destacaram, ainda assim, que as funções devem ser adaptadas ao perfil da pessoa, sublinhando a importância da acessibilidade e da adequação do posto de trabalho.

No que toca ao recrutamento para funções de atendimento ao público, a maioria (cerca de 99%) não considera necessário ter em conta a identidade de gênero ou a orientação sexual, por entender que estes fatores não devem ser determinantes no desempenho das funções. Ainda assim, quem respondeu “sim” reforçou a necessidade de sensibilidade ou formação para lidar com a diversidade dos/as utentes.

Finalmente, relativamente à afirmação sobre as competências das mulheres para o exercício de funções tradicionalmente associadas aos homens (assistentes operacionais em áreas como canalização, construção civil, eletricidade, mecânica ou condução de pesados), a maioria (cerca de 95%) respondeu afirmativamente, reconhecendo que as mulheres têm capacidade para desempenhar essas funções. Contudo, nas justificações daqueles/as que responderam “não”, surgem ainda estereótipos ligados à força física e à anatomia feminina, que são percecionadas como limitadoras do desempenho em determinadas áreas. Estas opiniões, embora minoritárias, revelam que persistem barreiras culturais que continuam a associar certas profissões ao gênero masculino.



Fonte: Questionário aplicado aos/às Colaboradores/as do Município, 2025

Medidas para promover mais Igualdade e menos Discriminação no Município de Lagos

As respostas dos/as colaboradores/as revelam uma diversidade de perceções relativamente à existência de desigualdades no Município. Enquanto alguns afirmam não identificar situações de discriminação, outros/as reconhecem a importância de reforçar políticas e práticas que promovam a igualdade e previnam comportamentos discriminatórios.

Entre as sugestões apresentadas, destacam-se medidas ligadas à conciliação entre vida profissional e familiar, como a promoção de licenças parentais igualitárias, horários flexíveis, jornada contínua, teletrabalho e a criação de mais creches e equipamentos de apoio. Foi também realçado o papel da parentalidade partilhada, nomeadamente através de ações de sensibilização que reforcem a corresponsabilização dos homens no cuidado familiar.

No plano da gestão interna e organizacional, surgiram propostas ligadas à valorização do pessoal operacional, ao tratamento igualitário de administrativos e técnicos, à equidade na distribuição de tarefas, à maior transparência salarial e ao combate a práticas que geram desigualdades informais, como favoritismos ou abusos de poder. Alguns inquiridos destacaram igualmente a necessidade de maior democraticidade e proximidade entre dirigentes e trabalhadores, bem como de uma gestão mais equilibrada dos recursos humanos.

A formação e sensibilização foi outro eixo relevante: várias respostas apontaram para a importância de dinamizar ações de formação sobre igualdade de género, linguagem inclusiva e combate a estereótipos, tanto para trabalhadores/as como para dirigentes e eleitos locais. Houve também referências à necessidade de reforçar a comunicação interna e a divulgação das medidas já implementadas.

Entre as propostas mais específicas, surgiram ainda ideias inovadoras como a criação de espaços de bem-estar (“zonas zen” para relaxamento, massagem ou meditação), maior liberdade no uso de vestuário adequado ao clima de Lagos, e o reforço de mecanismos formais para reportar comportamentos desajustados ou situações de abuso.

Finalmente, algumas respostas apontaram para uma dimensão mais estrutural, defendendo maior acesso à habitação, mais atenção ao recrutamento e valorização das carreiras, bem como a promoção da igualdade no acesso à função pública independentemente da etnia ou nacionalidade.

Medidas para melhorar a gestão entre a vida profissional, familiar e pessoal

As respostas evidenciam que uma parte significativa dos/as colaboradores/as valoriza a possibilidade de maior flexibilidade na organização do tempo de trabalho, como forma de equilibrar as exigências profissionais com as responsabilidades familiares e pessoais.

Entre as medidas mais referidas destaca-se, de forma transversal, a implementação da jornada contínua e a flexibilização de horários, permitindo aos trabalhadores/as ajustar a entrada e saída

conforme as suas necessidades, sem prejuízo do cumprimento da carga horária. Também a possibilidade de teletrabalho em situações compatíveis foi mencionada diversas vezes como uma solução vantajosa.

Outra dimensão importante prende-se com o apoio à parentalidade e à conciliação familiar. Foram sugeridas medidas como a criação de creches e jardins de infância municipais para filhos/as de funcionários, aumento de vagas para o pré-escolar, serviços de *babysitting* e programas de ocupação de tempos livres (ATL e colónias de férias). Alguns inquiridos sublinharam a necessidade de dar atenção a situações específicas, como famílias com filhos/as com necessidades especiais ou trabalhadores/as que cuidam de idosos/as ou doentes.

No plano da redução e reorganização do tempo de trabalho, surgiram propostas como a semana de quatro dias, a diminuição do número de horas diárias (sobretudo para pais de crianças pequenas) e a atribuição de folgas compensatórias. Também foram sugeridas medidas adicionais como dias de tolerância em épocas festivas, o gozo do dia de aniversário independentemente da data em que calha, ou a criação de bancos de horas.

Alguns participantes abordaram ainda questões ligadas ao bem-estar e valorização profissional, sugerindo maior apoio financeiro (salários mais compatíveis com a experiência e antiguidade), espaços de bem-estar físico e emocional (como ginásio ou atividades de relaxamento), melhor apoio organizativo (menos burocracia, maior apoio das chefias, mais diálogo e cooperação) e maior equidade na gestão interna.

PLANO DE AÇÃO 2026-2029

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Lagos

Plano de Ação - 2026 - 2029

A elaboração do presente Plano de Ação do PMIND do Município de Lagos resulta do processo de diagnóstico previamente desenvolvido, o qual permitiu identificar as principais necessidades, desafios e oportunidades existentes no concelho no domínio da Igualdade e do combate a todas as formas de Discriminação. Este Plano de Ação constitui um instrumento estratégico de planeamento que orienta a intervenção municipal nesta matéria entre 2026 e 2029, promovendo a integração das dimensões da igualdade, da não discriminação e da inclusão social nas políticas, programas e práticas municipais.

O processo de diagnóstico seguiu uma metodologia participativa e colaborativa, envolvendo diferentes atores do território. Para além da análise documental e estatística, foi promovida uma auscultação alargada através de inquéritos por questionário dirigidos a entidades da área social, colaboradores/as do Município de Lagos, agrupamentos de escolas, estudantes e comunidade em geral. Complementarmente, foram dinamizadas sessões de *focus group* com entidades parceiras locais e com os serviços municipais, com o objetivo de apresentar os resultados preliminares do diagnóstico e recolher contributos para a definição de prioridades estratégicas de intervenção.

Este processo participativo, permitiu assegurar que o presente Plano de Ação assenta numa abordagem realista e alinhada com as necessidades do território, promovendo medidas concretas, exequíveis e com impacto social. A visão estratégica do PMIND de Lagos estrutura-se em duas dimensões de intervenção:

- **Dimensão interna**, orientada para a promoção da igualdade no funcionamento da autarquia, na organização do trabalho, na gestão de recursos humanos e na cultura institucional;
- **Dimensão externa**, orientada para a promoção de igualdade de oportunidades no território, reforço da coesão social e combate às desigualdades junto da população na comunidade.

As áreas estratégicas de intervenção identificadas e consolidadas na auscultação participativa materializam-se em seis eixos estruturantes deste Plano de Ação:

- Eixo 1 - Governação, Estratégia e Participação
- Eixo 2 - Igualdade no Trabalho e Gestão de Pessoas
- Eixo 3 - Formação, Sensibilização e Comunicação Inclusiva
- Eixo 4 - Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar
- Eixo 5 - Educação, Juventude e Comunidade
- Eixo 6 - Coesão Social e Território

Cada eixo integra objetivos específicos e medidas operacionais que traduzem o compromisso do Município de Lagos com a promoção de uma sociedade mais justa, participativa, inclusiva e livre de discriminação, em conformidade com a ENIND e com as orientações da CIG.

Apresenta-se de seguida de forma detalhada o Plano de Ação por eixo estratégico:

EIXO 1 – Governança, Estratégia e Participação

Objetivo Geral: Reforçar a governança municipal participativa e integrada, assegurando transparência, coordenação interna e participação da comunidade na promoção da igualdade.

Objetivo específico	Medida/Ação	Descrição da medida/ação	Dimensão	Público-alvo	Meta	Indicadores	Responsável(eis)	Parcerias	Cronograma
Reforçar a coordenação das políticas no âmbito da Igualdade e Não Discriminação	1.1 Criar uma equipa técnica para a Igualdade e Inclusão Municipal	Esta medida visa criar uma equipa interna responsável pela coordenação e implementação do plano municipal para a igualdade, assegurando articulação entre serviços e acompanhamento técnico.	Interna/ Externa	Serviços municipais e comunidade	Criar e formalizar a Equipa Técnica para a Igualdade e Inclusão Municipal até final de 2026	Equipa interna criada; Equipa nomeada	Município de Lagos	CIG	2026
Promover práticas institucionais inclusivas no Município de Lagos	1.2 Criar Regulamento e Guia de Comunicação Inclusiva	Pretende garantir o uso de linguagem inclusiva e acessível na comunicação interna e externa do município, promovendo uma cultura institucional de respeito e diversidade.	Interna	Colaboradores /as do Município de Lagos	Criar e divulgar o guia até final de 2026	Nº documentos adaptados	Município de Lagos (Divisão de Comunicação)	-	2026
Melhorar a articulação interna para implementação do PMIND	1.3. Reuniões de articulação interdepartamental	Desenvolvimento de reuniões com responsáveis dos departamentos para alinhar ações de Igualdade e Não Discriminação	Interna	Chefias municipais	2 reuniões por ano	Nº de reuniões realizadas	Município de Lagos (DHCS)	Todas as divisões do Município	2026-2029
Envolver todos os serviços na implementação do PMIND	1.4. Criar a Rede Interna de Pontos Focais para a Igualdade e Não Discriminação	Visa nomear representantes de cada divisão municipal para acompanhar a implementação do PMIND	Interna	Serviços municipais	1 ponto focal por divisão até 2028	Nº de serviços representados	Município de Lagos (DHCS)	Todas as divisões do Município	2026-2028

EIXO 1 - Governação, Estratégia e Participação (continuação)

Objetivo Geral: Reforçar a governação municipal participativa e integrada, assegurando transparência, coordenação interna e participação da comunidade na promoção da igualdade.

Objetivo específico	Medida/Ação	Descrição da medida/ação	Dimensão	Público-alvo	Meta	Indicadores	Responsável(eis)	Parcerias	Cronograma
Promover transparência e comunicação	1.5. Elaborar uma Dashbord anual das medidas e indicadores do PMIND	Elaboração de uma Dashboard anual com progresso das medidas e indicadores de execução do PMIND	Interna/ Externa	Comunidade e parceiros	1 publicação anual a disponibilizar no site da Autarquia	Nº de publicações	Município de Lagos (EIVL)	CIG	2026-2029
Promover a participação cidadã na Igualdade e Não Discriminação	1.6. Criação do Orçamento Participativo para a Igualdade e Não Discriminação	Fornecer financiamento anual para projetos locais de Igualdade e Não Discriminação	Externa	Associações, escolas, jovens, IPSS, comunidade em geral	Apoiar 3 projetos até 2029	Nº de candidaturas recebidas Nº de projetos financiados	Município de Lagos	Rede de parceiros	2027-2029
Facilitar acesso público à informação sobre Igualdade e Não Discriminação	1. 7. Criação de um separador no site da Autarquia específico para a Igualdade e Não Discriminação	Desenvolvimento de um separador no site da autarquia com a informação, recursos e agenda no âmbito dos projetos/eventos de Igualdade e Não Discriminação	Externa	Comunidade em geral	Separador criado e lançado até final de 2026	Nº de acessos Nº de conteúdos publicados	Município de Lagos (Divisão de Comunicação)	Divisão de Informática	2026

EIXO 2 - Igualdade no Trabalho e Gestão de Pessoas

Objetivo Geral: Promover práticas de gestão de pessoas baseadas na igualdade, justiça interna, valorização profissional e inclusão laboral no território.

Objetivo específico	Medida/Ação	Descrição da medida/ação	Dimensão	Público-alvo	Meta	Indicadores	Responsável(eis)	Parcerias	Cronograma
Promover liderança inclusiva e gestão humanizada	2.1. Criação do Programa "Liderança Humanizada" para chefias	Esta medida visa a dinamização de sessões de formação em práticas de gestão, comunicação positiva e liderança inclusiva	Interna	Chefias e dirigentes municipais	80% de chefias formadas até 2027	Nº de pessoas formadas	Município de Lagos (DRH)	Formação certificada externa	2026-2027
Prevenir riscos de assédio e discriminação	2.2. Criação de um canal confidencial de ética e denúncia	Criação de um canal formal e seguro para denúncias internas	Interna	Colaboradores/as do Município de Lagos	Canal operacional até final de 2026	Nº de denúncias tratadas	Município de Lagos (DRH)	-	2026-2029
Reconhecer serviços comprometidos com a Igualdade e Não Discriminação	2.3. Criação de um Selo "Serviço mais Inclusivo"	Criação de uma certificação interna/externa anual para serviços municipais e empresas de Lagos com práticas assentes na Igualdade e Não Discriminação	Interna/Externa	Serviços municipais e empresas locais	2 serviços/empresas distinguidos por ano	Nº de serviços/empresas premiados	Município de Lagos (DHCS)	-	2027-2028

EIXO 3 - Formação, Sensibilização e Comunicação Inclusiva

Objetivo Geral: Promover práticas de gestão de pessoas baseadas na igualdade, justiça interna, valorização profissional e inclusão laboral no território.

Objetivo específico	Medida/Ação	Descrição da medida/ação	Dimensão	Público-alvo	Meta	Indicadores	Responsável(eis)	Parcerias	Cronograma
Garantir acesso equitativo à formação interna	3.1. Programa de Formação Descentralizada	Esta medida visa a formação presencial e itinerante junto de todos os serviços e colaboradores/as técnicos/as e operacionais	Interna	Colaboradores /as do Município de Lagos	1 ação de formação por ano	Nº de formações realizadas Nº de colaboradores/as abrangidos/as	Município de Lagos e Rede Local	Entidades formadoras	2026-2029
Desenvolver competências em Igualdade e Não Discriminação	3.2. Criação de um Plano Anual de Formação em Igualdade e Não Discriminação	Formação contínua sobre igualdade de género, diversidade, direitos humanos e prevenção da discriminação	Interna/ Externa	Colaboradores /as do Município de Lagos e comunidade em geral	1 ação anual de formação certificada	Nº de ações Nº de participantes	Município de Lagos e Rede Local	IEFP	2026-2029
Sensibilizar a comunidade para a Igualdade e Não Discriminação	3.3. Dinamização de campanhas municipais de sensibilização	Desenvolvimento de campanhas temáticas anuais (ex: racismo, violência no namoro, linguagem inclusiva, direitos humanos)	Externa	Comunidade em geral	4 campanhas por ano	Nº de campanhas Nº de pessoas alcançadas	Município de Lagos e Rede Local	Escolas, Juntas de Freguesia, Entidades locais	2026-2029
Promover comunicação acessível e inclusiva	3.4. Criação de um Folheto Municipal de Boas Práticas de Comunicação Inclusiva	Documento operativo com orientações e exemplos para comunicação inclusiva	Interna/ Externa	Serviços municipais e parceiros locais	Folheto divulgado até 2027	Nº de exemplares ou downloads	Município de Lagos	Parceiros locais	2027
Promover conhecimento e diálogo	3.5. Ciclo de Workshops temáticos	Dinamização de encontros mensais sobre igualdade, parentalidade, envelhecimento, diversidade cultural, LGBTQIA+, etc	Externa	Comunidade em geral	2 workshops por ano	Nº de participantes Nº de parceiros envolvidos	Município de Lagos e Rede Local	Parceiros locais	2026-2029

EIXO 4 - Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Objetivo Geral: Promover práticas de gestão de pessoas baseadas na igualdade, justiça interna, valorização profissional e inclusão laboral no território.

Objetivo específico	Medida/Ação	Descrição da medida/ação	Dimensão	Público-alvo	Meta	Indicadores	Responsável(eis)	Parcerias	Cronograma
Promover relações saudáveis e bem-estar interno	4.1. Criação do "Dia da Família Municipal"	Evento anual de convívio e integração familiar	Interna	Colaboradores /as do Município de Lagos	1 evento anual	Nº de participantes	Município de Lagos	CCDT (Centro de Cultura e Desporto dos Trabalhadores da CM de Lagos)	2026-2029
Promover o equilíbrio familiar	4.2. Criação de um folheto com informação relativa ao apoio à parentalidade	Esta medida visa a partilha de informação e sensibilização para os direitos laborais na parentalidade.	Interna/ Externa	Colaboradores /as do Município de Lagos e comunidade em geral	Folheto concluído até 2027	Nº de pessoas alcançadas; Nº de folhetos distribuídos	Município de Lagos e Rede Local	Parceiros locais	2027

EIXO 5 - Educação e Juventude para a Igualdade

Objetivo Geral: Promover práticas de gestão de pessoas baseadas na igualdade, justiça interna, valorização profissional e inclusão laboral no território.

Objetivo específico	Medida/Ação	Descrição da medida/ação	Dimensão	Público-alvo	Meta	Indicadores	Responsável(eis)	Parcerias	Cronograma
Incentivar práticas educativas para a Igualdade e Não Discriminação	5.1. Criação do Selo "Escola Igual + Inclusiva"	Esta medida consiste num programa anual de reconhecimento de escolas com boas práticas de igualdade, prevenção da violência e inclusão	Externa	Agrupamentos de escolas	6 escolas distinguidas até 2028	Nº de candidaturas Nº de escolas certificadas	Município de Lagos (DHCS e DEJD)	Rede escolar	2026-2028
Capacitar profissionais da comunidade educativa	5.2. Formação para Pessoal Não Docente e outros profissionais das Escolas	Dinamização de sessões de formação em igualdade, diversidade e gestão de conflitos	Externa	Pessoal Não Docente e outros profissionais das Escolas	2 formações por ano	Nº de pessoal não docente e outros profissionais escolares	Município de Lagos e Agrupamentos de Escolas	Ministério da Educação	2026-2029
Promover inclusão e diversidade	5.3. Criação do Programa "Diversidade é Valor"	Esta medida visa a dinamização de ações de sensibilização sobre a inclusão de migrantes, pessoas com deficiência e LGBTQIA+	Externa	Comunidade escolar	6 ações anuais	Nº de ações realizadas Nº de participantes	Município de Lagos (DHCS) Parceiros locais	Rede Local	2026-2029
Valorizar a educação para a cidadania	5.4. Criação do Calendário Escolar da Igualdade	Esta medida visa a criação de um calendário de celebração de dias temáticos como o Dia da Mulher, Dia da Tolerância, etc.	Externa	Comunidade escolar e comunidade em geral	12 datas dinamizadas/ano	Nº de atividades anuais	Município de Lagos (DHCS e DEJD) Parceiros locais	Agrupamentos de Escolas	2026-2029

EIXO 6 - Comunidade, Coesão Social e Território

Objetivo Geral: Promover práticas de gestão de pessoas baseadas na igualdade, justiça interna, valorização profissional e inclusão laboral no território.

Objetivo específico	Medida/Ação	Descrição da medida/ação	Dimensão	Público-alvo	Meta	Indicadores	Responsável(eis)	Parcerias	Cronograma
Reforçar proteção a vítimas de violência	6.1. Reforçar o trabalho da Rede de Combate à Violência Doméstica e de Género	Desenvolver o trabalho conjunto entre entidades como forças de segurança e serviços locais de modo a combater a violência doméstica e de género	Externa	Vítimas de violência	Atendimentos e encaminhamentos	Nº de atendimento e encaminhamentos	GNR/PSP, GAVA, CPCJ	Município de Lagos	2026-2029
Facilitar resposta rápida a situações de discriminação	6.2. Linha Municipal de Denúncia e Apoio à Igualdade	Esta medida visa a criação de uma linha telefónica/digital para denúncias anónimas	Externa	Comunidade em geral	Linha ativa até final de 2026	Nº de denúncias recebidas Tempo de resposta	GNR/PSP, GAVA, CPCJ	Município de Lagos	2026-2029
Reduzir desigualdades no acesso à saúde	6.3. Criação do Programa "Saúde com Igualdade"	Esta medida visa a dinamização de sessões comunitárias sobre literacia em saúde física, saúde mental e bem-estar	Externa	Comunidade em geral	1 ação de saúde por ano	Nº de participantes Nº de sessões	Município de Lagos e ULS Algarve	Centro de saúde	2026-2029

Monitorização e Avaliação do Plano de Ação PMIND Lagos 2026-2029

A monitorização e avaliação do Plano de Ação do PMIND Lagos 2026-2029 constituem uma dimensão essencial para garantir a eficácia, a transparência e a melhoria contínua das políticas municipais de promoção da Igualdade e Não Discriminação. Este processo permite acompanhar a execução das medidas previstas, avaliar o grau de concretização dos objetivos definidos e proceder aos ajustamentos necessários, assegurando a relevância e sustentabilidade do plano ao longo do seu ciclo de implementação.

A monitorização será realizada de forma contínua, sistemática e participada, com os seguintes objetivos:

- Acompanhar a execução das medidas definidas em cada eixo;
- Avaliar resultados através de indicadores quantitativos e qualitativos;
- Prevenir atrasos ou constrangimentos operacionais;
- Promover transparência na ação municipal;
- Envolver parceiros estratégicos e serviços municipais;
- Garantir coerência com a ENIND.

A coordenação do processo de monitorização será assegurada pela EIVL em articulação com:

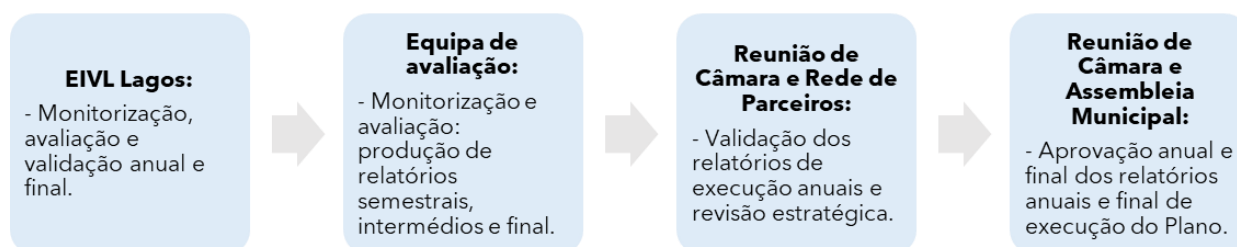
- Divisões municipais, na execução das medidas;
- Entidades parceiras locais, na execução territorial das ações.

Para operacionalizar a monitorização, serão utilizados os seguintes instrumentos:

- Relatórios internos semestrais de progresso;
- Relatórios anuais "Lagos + Igualdade";
- Reuniões trimestrais de coordenação interna;
- Avaliação intercalar (2027);
- Avaliação final do plano (2029).

Serão monitorizados indicadores específicos por medida e indicadores globais de execução, permitindo aferir o desempenho do plano e o grau de concretização dos seus objetivos estratégicos.

Figura 4 - Intervenientes da monitorização



Fonte: Elaboração própria, 2025

Referências Bibliográficas

- Almeida, J. F. (2013). *Sociologia e Sociedade: Introdução à Sociologia*. Lisboa: Universidade Aberta.
- American Psychiatric Association (1973). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders*. 3rd ed. Washington, DC: American Psychiatric Association
- Beauvoir, S. de. (1949). *O segundo sexo* (M. S. Doria, Trad.). Lisboa: Difusão Europeia do Livro. (Publicação original em francês)
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Constituição da República Portuguesa. (7.^a Revisão Constitucional, 2005). Artigo 13.º – Princípio da Igualdade. Assembleia da República. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/sites/DR/ConstituicaoRepublicaPortuguesa/Paginas/default.aspx>
- Dias, J. F. (2023). *Do princípio da igualdade ao princípio da diversidade: Um olhar sobre a igualdade em Portugal*. ISCTE-IUL, Repositório Científico do Instituto Universitário de Lisboa. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/32872>
- Elsevier. (2024). *Progress and Challenges in Gender Equality in Research and Innovation: 20-Year Global Study*. Disponível em: <https://www.elsevier.com/en-gb/about/press-releases/latest-elsevier-gender-equality-study-reveals-20-years-of-progress-but-challenges-remain-for-women-in-research-and-innovation>
- Eribon, D. (1999). *Insult and identity: The art of the queer*. New York: Verso.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2021). *The Economic Benefits of Gender Equality in the EU: Literature Review*. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-literature-review-existing-evidence-and-methodological-approaches>
- Herek, G. M. (2009). *Heterosexuals' attitudes toward lesbians and gay men: A research agenda*. In L. A. L. Jackson & L. S. J. (Eds.), *Handbook of social psychology*. Springer.
- Nogueira, M., & Oliveira, D. (2010). *A visibilidade LGBTI e os direitos humanos*. Lisboa: Editora Universidade.
- Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. London: Temple Smith.
- Torres, A. C. (2018a). *Educação, Género e Cidadania: Contributos para a Igualdade*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.
- Torres, A. C. (2018b). "As políticas públicas e a construção da igualdade de género: da retórica à transformação social". In C. T. Almeida & M. C. Miguel (Eds.), *Género, Cidadania e Políticas Públicas*. Lisboa: CIG.
- UN Women. (2024). *Gender Snapshot 2024*. Disponível em: <https://www.theguardian.com/global-development/2024/sep/16/un-women-gender-snapshot-2024-equality>

