

Cávado + Igual

Relatório de Diagnóstico do Município de Amares para a Igualdade e Conciliação



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

FICHA TÉCNICA

Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

Entidades parceiras

Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES) do Instituto Universitário de Lisboa (Iscte-IUL)

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

2

Entidade Consultora

XZ Consultores, SA

Revisão Científica

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

Data

Setembro de 2022

Financiamento:

Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEA Grants 2014-2021

Open Call#5 - Projetos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens

Cávado + Igual

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	4
ÍNDICE DE TABELAS.....	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	5
I. ENQUADRAMENTO	6
II. METODOLOGIA.....	8
III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA.....	11
IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	13
A. Caraterização Sociográfica e Profissional	13
B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	24
C. Igualdade, práticas e representações de género.....	47
D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação.....	52
E. Sugestões de medidas de conciliação	55
V. CONCLUSÕES.....	56
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXO.....	59

Cávado + Igual

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Concelhos de Residência (N=168)	14
Figura 2 - Regime de trabalho (N=166)	21
Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=164)	22
Figura 5 - N° de horas de trabalho (N=166)	23
Figura 4 - N° de horas definidas no contrato de trabalho (N= 165)	23
Figura 7 - Interrompeu a da atividade profissional (N=160).....	36
Figura 8 - Sabe a quem recorrer (N=161).....	44

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Balanço Social 2021 (género, categoria e vínculo)	11
Tabela 2 - Balanço Social (género, idade e categoria)	12
Tabela 8 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=166)	20
Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=165).....	22
Tabela 10 - Aceitação do/s pedido/s (N=24).....	25
Tabela 11 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis	25
Tabela 12 – Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependentes e categoria profissional	27
Tabela 14 - % Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor(es) que manifestaram interesse nas medidas	29
Tabela 15 – Usufruiu de alguma das medidas.....	31
Tabela 16 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida	32
Tabela 17 - Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção.....	33
Tabela 18 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho (N=49/46/48)	34
Tabela 19 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=35)	36
Tabela 20 - Já se sentiu prejudicado/a (N=162)	37
Tabela 21 - Com que frequência o seu trabalho faz com que... ..	38
Tabela 22 - Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que... ..	40
Tabela 23 - Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género	41
Tabela 24 - Obstáculos à conciliação	43
Tabela 25 - Grau de concordância.....	50
Tabela 26 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 118).....	52
Tabela 27 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=125)	53
Tabela 28 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=31).....	53

Cávado + Igual

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=168)	13
Gráfico 2 - Grau de Escolaridade (N=167).....	15
Gráfico 3 - Situação conjugal (N=168)	15
Gráfico 4 – Com quem vive (N= 164).....	16
Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=165)	16
Gráfico 6 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=81)	18
Gráfico 7 - Tipo de dependência (N=78).....	19
Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=166)	19
Gráfico 9 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=157)	20
Gráfico 10 – Anos de Trabalho (N=166)	21
Gráfico 11 - Horário de Trabalho (N=165)	21
Gráfico 12 - Satisfação com o horário de trabalho (N=165)	24
Gráfico 13 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=164)	26
Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=160) 30	
Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=158)	31
Gráfico 16 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=159).....	32
Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=153).....	35
Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=149)	35
Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=159)	40
Gráfico 20 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=163).....	41
Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=163)	42
Gráfico 22 - Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=162).....	43
Gráfico 23 - Sugestões que contribuam à Conciliação (N=141).....	45
Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=141)	45
Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=141)	46
Gráfico 26 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=163)	47
Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas.....	48
Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=160).....	49
Gráfico 29 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=161).....	52
Gráfico 30 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=159).....	54
Gráfico 31 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=161).....	54

Cávado + Igual

I. ENQUADRAMENTO

O Projeto “Cávado + Igual” tem como principal objetivo a implementação, na Comunidade Intermunicipal do Cávado (CIM), de uma estratégia pioneira de promoção da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar. Desenvolvido no âmbito dos mecanismos de financiamento da Área Económica Europeia (EEA Grants), o projeto tem como entidade promotora a CIM do Cávado e como parceiros os seis municípios que a constituem (Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras do Bouro, Vila Verde), o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Iscte-Instituto Universitário de Lisboa (CIES-IUL), como entidade científica, e o KUN- Centre for Equality and Diversity, como parceiro internacional.

Nas últimas décadas, a sociedade portuguesa passou por transformações muito significativas no que diz respeito à igualdade de género e à conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar. Estas mudanças são particularmente evidentes ao nível legislativo, com avanços que têm permitido assegurar o cumprimento de direitos universais, nomeadamente, o direito à igualdade e não discriminação, e o direito à proteção da família.

No entanto, e tal como preconizado pela entidade financiadora do projeto, Portugal continua a apresentar fragilidades em matéria de igualdade de género e conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, que justificam o programa de financiamento e a intervenção nesta área. Entre os principais fatores identificados, destacam-se: a persistência de estereótipos de género que afetam a vida laboral; a persistência de desigualdades de género na divisão do trabalho doméstico e de cuidado; a generalização de práticas de assédio sexual e moral no trabalho; a genderização dos percursos escolares e profissionais; o reduzido conhecimento dos direitos laborais; o incumprimento da legislação; e a falta de políticas compreensivas de apoio à família (EEA Grants, 2019; EEA Grants P.A., 2019).

Neste contexto, e com vista ao desenvolvimento de um plano de intervenção para a CIM e municípios constituintes, uma das atividades centrais do projeto Cávado + Igual consiste no diagnóstico da realidade municipal e intermunicipal em matéria de igualdade

Cávado + Igual

de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às trabalhadores/as de cada um dos municípios e da CIM.

O inquérito por questionário teve como objetivos: i) aferir em que ponto de situação se encontram os municípios e a CIM do Cávado em matéria de promoção da Igualdade e da conciliação; ii) obter uma leitura da cultura organizacional, perceção e expectativas no domínio da igualdade e da conciliação; e, iii) identificar áreas lacunares que concorrem para a plena conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, assumindo como público-alvo os/as representantes do executivo municipal, dirigentes e trabalhadores/as dos diferentes departamentos/ serviços municipais e intermunicipais.

O presente relatório apresenta os principais resultados apurados para o Município de Amares.

Cávado + Igual

II. METODOLOGIA

De forma a reconstituir a situação e as representações dos/das trabalhadores/as dos diferentes Municípios que enquadram este projeto (Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras do Bouro, Vila Verde) e também da própria estrutura da CIM do Cávado sobre a conciliação entre as diferentes esferas da vida e a igualdade de género foi realizada uma abordagem quantitativa, tendo sido utilizado, como técnica de recolha de dados o inquérito por questionário.

A seleção deste instrumento teve como finalidade o alcance de um elevado número de respondentes.

O inquérito, denominado “Igualdade e Conciliação na Vida Pessoal, Familiar e Profissional”, foi aplicado de duas formas distintas, em formato digital (online) e em suporte de papel, tendo em vista a participação do maior número possível de trabalhadores/as. No processo de captação de participantes foram envolvidos representantes do executivo municipal, assim como dirigentes e trabalhadores/as dos diferentes departamentos/serviços municipais e intermunicipais. O objetivo foi incluir todos/as os/as trabalhadores/as e dar voz a quem quisesse dar o seu importante contributo.

O inquérito foi aplicado ao universo de trabalhadores dos diferentes Municípios, tendo sido validados os questionários que incluísem respostas para além da secção inicial de caracterização sociográfica e profissional. A taxa de resposta intermunicipal situou-se nos 64,2%, e as taxas de resposta dos municípios e da CIM situaram-se entre os 52% e os 88,9%, conforme identificado no quadro infra:

Cávado + Igual

Entidade	Total de trabalhadores/as ¹ do município	N.º de trabalhadores/as com baixa médica prolongada	Nº de Trabalhadores/as a inquirir	N.º Respostas obtidas	Taxa de Resposta (*)
Município de Amares	216	4	212	168	79,2%
Município de Barcelos	1.200	135	1.065	821	77,1%
Município de Braga	1.738	139	1.599	831	52%
Município de Esposende	247	5	242	174	71,9%
Município de Terras de Bouro	257	18	239	140	58,6%
Município de Vila Verde	373	40	333	230	69,1%
CIM CÁVADO	18	0	18	16	88,9%
	4.049	341	3.708	2.380	64,2%

(*) Não inclui ainda os questionários incompletos.

Os questionários validados foram tratados estatisticamente, com garantia de confidencialidade, anonimato e proteção dos dados dos/as participantes.

9

Com uma taxa de resposta no Município de Amares acima dos 79%, considerou-se estarem garantidas as condições para uma aproximação ao universo, que legitime informar políticas e práticas municipais de melhoria da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

[1] De acordo com o reporte de cada município no respetivo Balanço Social de 2021 e contabilizando os/as trabalhadores/as em regime de prestação serviços (pessoas singulares).

Cávado + Igual

MUNICÍPIO DE AMARES

10

amares
MUNICÍPIO

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

O Município de Amares, com base no balanço social de 2021, reunia 216 trabalhadores/as. Nas tabelas abaixo é possível caracterizar quanto ao género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária.

		Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H	3	1	0	0	0	2	6
	M	3	0	0	0	0	2	5
CTFP por tempo indeterminado	H	0	13	18	60	1	3	95
	M	0	20	27	62	0	0	109
CTFP a termo resolutivo certo	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	1	0	0	1
Total	H	3	14	18	60	1	5	101
	M	3	20	27	63	0	2	115
	T	6	34	45	123	1	7	216

Tabela 1 - Balanço Social 2021 (género, categoria e vínculo)¹

		Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
20-29	H	0	1	0	3	0	0	4
	M	0	0	0	0	0	0	0
30-39	H	1	2	1	2	0	1	7
	M	0	5	3	0	0	2	10
40-49	H	0	6	5	13	0	0	24
	M	2	14	4	11	0	0	31
50-59	H	1	2	9	17	1	1	31
	M	1	1	12	29	0	0	46
60-69	H	1	2	3	24	0	3	33
	M	0	0	8	23	0	0	31
Total	H	3	14	18	60	1	5	101

¹ De acordo com o reporte de cada município no respetivo Balanço Social de 2021 e não contabilizando os trabalhadores em regime de prestação serviços (pessoas singulares).

Cávado + Igual

M	3	20	27	63	0	2	115
T	6	34	45	123	1	7	216

Tabela 2 - Balanço Social (género, idade e categoria)

No período temporal de aplicação do inquérito por questionário, o Município de Amares conta com um universo de 216 trabalhadores/as dos/as quais 168 responderam ao questionário. Dos 168 questionários respondidos, 83 (49,4%) foram respondidos em suporte de papel e 85 (50,6%) através da plataforma digital.

Quanto à categoria profissional, mais de metade dos/as trabalhadores respondentes (56%) são assistentes operacionais, seguindo a tendência do universo. Já os/as técnicos/as superiores, que são 15,7% do total de trabalhadores/as, representam cerca de 20% na amostra. A amostra abarca mesmo o total de técnicas superior do município de Amares, em que apenas um técnico superior não preencheu o questionário. Os/as assistentes técnicos representam 22,3% da amostra (e 20,8% do universo) e a categoria “outros” tem uma representação de cerca de 1,8 %, tanto no universo como na amostra.

Relativamente ao género, verifica-se que 60,1% dos/as trabalhadores/as respondentes se identificam como mulheres e os restantes 39,9% como homens. Trata-se, pois, de uma amostra mais feminizada do que o universo, em que os homens estão sub-representados (são 46,8% do total de trabalhadores do município).

A tabela que se segue demonstra o grau de representatividade das respostas face ao universo de trabalhadores/as do município, por sexo e categoria profissional.

	Universo	Nº respostas obtidas	H	M
Técnico/a Superior	34	33	11	22
Assistente Técnico/a	45	37	14	23
Assistente Operacional	123	93	38	55
Outras	14	3	2	1
Total	216	166	65	101

Tabela 3 - Universo e nº de respostas obtidas total por género e categoria profissional

Cávado + Igual

IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A. Caracterização Sociográfica e Profissional

A primeira análise passa pela caracterização sociográfica do/as trabalhadores/as inquiridos/as, a qual recolheu dados relativamente ao género, concelho de residência, idade, grau de escolaridade, estado civil, agregado doméstico, número de filhos/as e respetivas idades, existência de dependentes a cargo, número de dependentes, grau de parentesco e tipo de dependência.

Analisaram-se depois dados relativamente à categoria profissional e ao exercício de cargos de direção e supervisão de pessoas, o tipo de contrato e antiguidade na atual entidade empregadora, bem como o tempo de trabalho, horário e modalidade (nomeadamente antes da pandemia), as horas de trabalho contratualizadas e as habituais.

Como já referido acima, 60,1% dos/as trabalhadores/as respondentes identificam-se como mulheres e os restantes 39,9% como homens

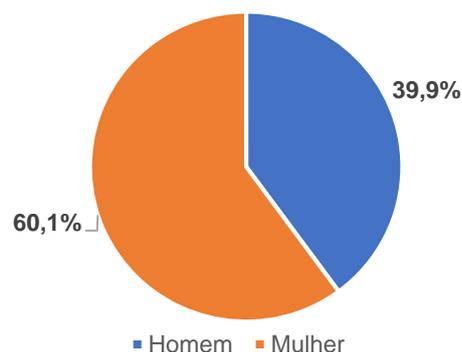


Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=168)

Quanto ao **concelho de residência**, a maior parte dos/as respondentes, 86,9%, reside em Amares e 11,9 % reside noutros concelhos da CIM do Cávado, nomeadamente

Cávado + Igual

Braga (8,9%), Vila Verde (2,4%) e Terras de Bouro (0,6%). Os/as restantes residem na Póvoa de Lanhoso (0,6%) e Vieira do Minho (0,6%). Significa isto que cerca de 13% dos/as trabalhadores/as da autarquia de Amares se deslocam entre concelhos para o exercício da sua atividade profissional.

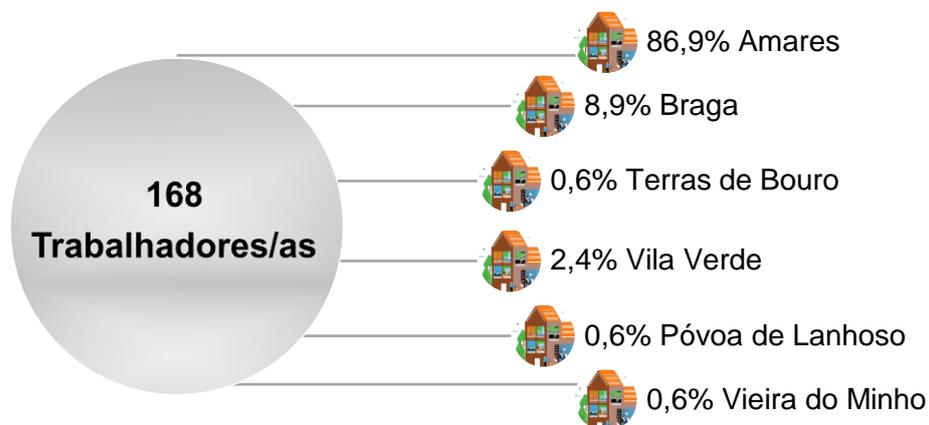


Figura 1 - Concelhos de Residência (N=168)

No que se refere às **idades** dos/as respondentes, mais de metade, 59,3%, têm idades compreendidas entre os 50 e os 69 anos. Com 27,8% encontram-se aqueles/as com idades entre os 40 e os 49 anos e com 11,1% os/as com idades entre os 30 e os 39 anos. Seguindo a fraca representação da faixa etária mais jovem no conjunto de trabalhadores/as de Amares, apenas 1,9% dos/as respondentes têm idades entre os 20 e 29 anos.

A média de idades fixa-se assim nos 51,2 anos, variando entre um mínimo de 25 e um máximo de 66 anos.

Escalões Etários	Percentagem
20-29 anos	1,9%
30-39 anos	11,1%
40-49 anos	27,8%
50-59 anos	37,7%
60-69 anos	21,6%

Tabela 4 – Idade (N=162)

Cávado + Igual

No que diz respeito ao **grau escolaridade**, verifica-se que a maior percentagem, 41,9%, se concentra no ensino secundário (52% do total de mulheres e 26,9% do total de homens respondentes).

Quase ¼ dos/as respondentes, 24,6% tem o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento) e destes, há mais mulheres (19%) do que homens (16,4%) com Bacharelato ou Licenciatura. Sem escolaridade temos apenas 1 homem. Estamos, pois, perante uma amostra em que as mulheres têm níveis de escolaridade superiores aos homens.

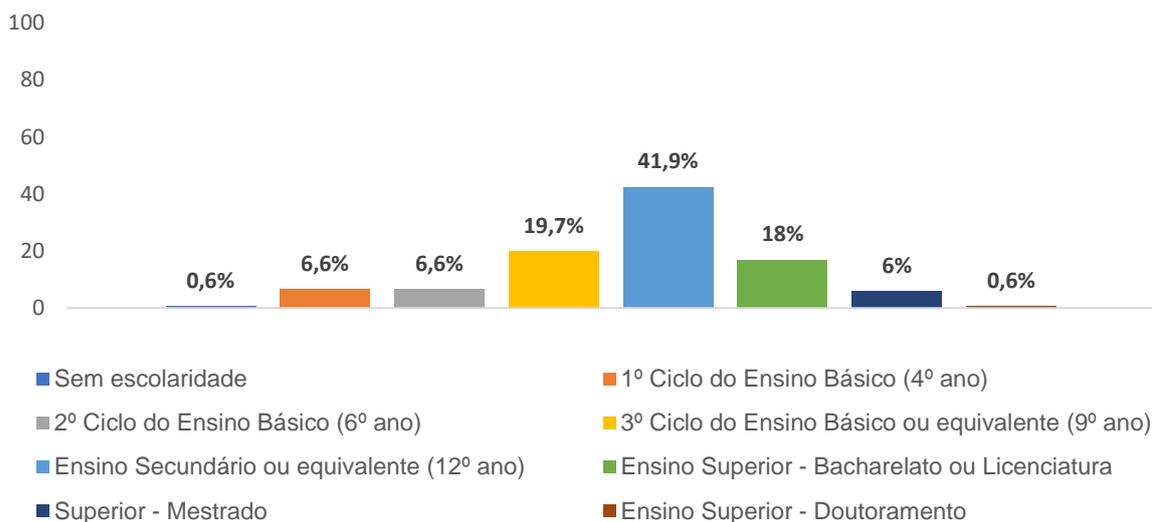


Gráfico 2 - Grau de Escolaridade (N=167)

Quanto ao **estado civil**, quase ¾ dos/as respondentes (73,8%) é *casado/a ou unido/a de facto*, 16,1% é *solteiro/a*, 7,7% *divorciado/a ou separado/a* e 2,4% é *viúvo/a*.

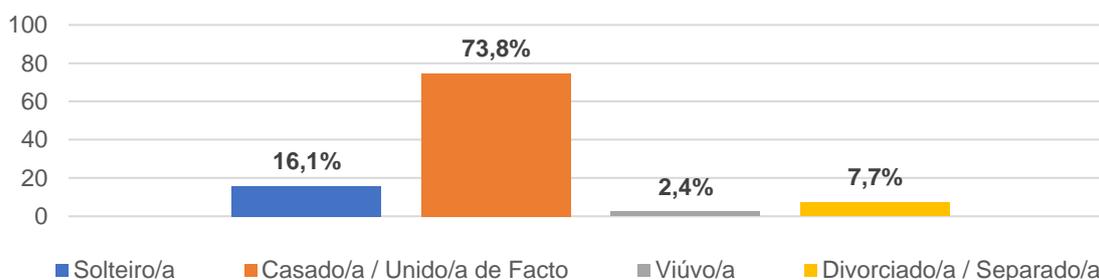


Gráfico 3 - Situação conjugal (N=168)

Cávado + Igual

Em consonância com os resultados quanto ao estado civil, 68,9% respondeu que vive com *marido/mulher/companheiro/a*, 52,4% também vive com *filho/a(s)*, 15,9% indica viver com *pai e mãe (ou pai/mãe separadamente)*. Os/as restantes 14,5% encontram-se *distribuídos/as pelas restantes opções conforme gráfico 4*.

Num total de 86 respondentes que indicam viver com o/a(s) filho/a(s), 38,4% (N=33) tem filho/a(s) menor(es) de idade.

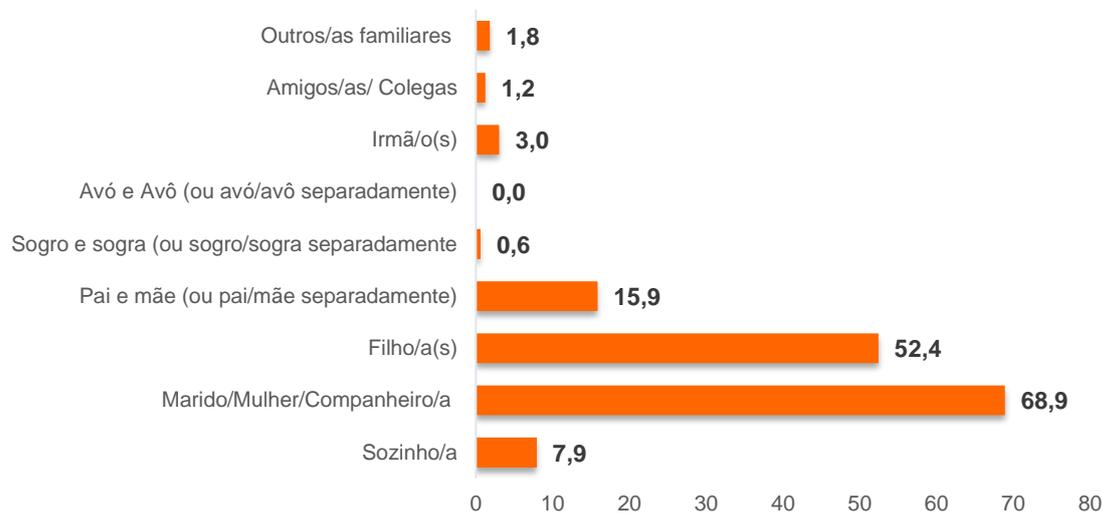


Gráfico 4 – Com quem vive (N= 164)

Constata-se que **82,4%** indica ter filhos/as, dos quais 49 (29,7%) são homens e 87 (52,7%) mulheres.

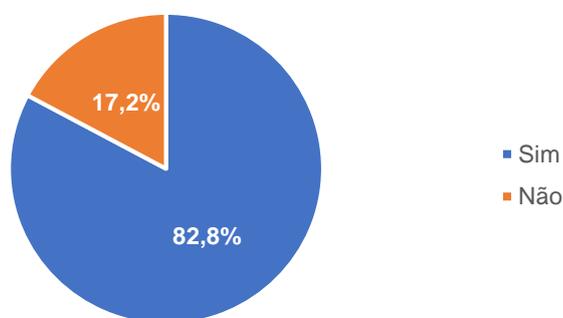


Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=165)

Cávado + Igual

Dos/as trabalhadores/as respondentes que referem ter filho/a (s), 49,2% tem 2 filhos/as, 28% 1 filho/a, 19,7% indica ter 3 filhos/as. Com 4 filhos/as temos 2,3% e apenas 0,8% indica ter 6 filhos/as.

N.º de filhos/as

1 filho/a	28%
2 filhos/as	49,2%
3 filhos/as	19,7%
4 filhos/as	2,3%
6 filhos/as	0,8%

Tabela 5 - Número de filho/a (s) (N=132)

Analisando a **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes, é possível verificar que 29,7% têm idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos, 29,3% entre os 30 e os 39 anos e 24,4% entre os 10 e os 19 anos.

Com valores percentuais mais reduzidos, encontram-se aqueles/as que têm filhos/as com idades entre 1 e 9 anos (13%). Conclui-se que 37,4% tem filhos em idade escolar, se considerarmos a escolaridade obrigatória, e mais de metade, 67,1%, se considerarmos o ensino superior.

Idades dos/as Filhos/as

1 aos 9	13%
10 aos 19	24,4%
20 aos 29	29,7%
30 aos 39	29,3%
40 aos 49	3,6%

Tabela 6 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=246)

Quanto à existência de **dependentes a cargo** (N=165), 49,7% dos/as respondentes refere ter dependentes cargo, sendo esse dado significativo para a conciliação entre as

Cávado + Igual

diferentes esferas da vida. Destes, 53,8% refere ter apenas um/a dependente, 33,8% dois/duas dependentes. Com maior número de pessoas dependentes a percentagem é menos expressiva, como visível na tabela abaixo.

Número de Dependentes

1 dependente	53,8%
2 dependentes	33,8%
3 dependentes	8,7%
4 dependentes	3,7%

Tabela 7 - Número de pessoas dependentes (N=80)

No que concerne ao **grau de parentesco dos/as dependentes**, verifica-se que estes são sobretudo filhos/as dos/as trabalhadores/as (em 82,7% dos casos), e pais (em 13,6% dos casos). Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco como cônjuges, sogros/as e outros nos quais foram identificados irmãos e netos.

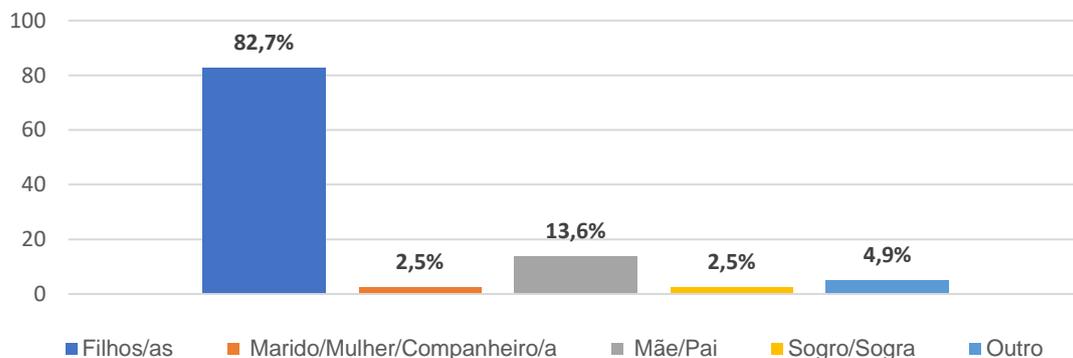


Gráfico 6 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=81)

O **tipo de dependência** mais identificado diz respeito a filhos/as menores, estudantes e/ou sem rendimento (80,8%), seguindo-se as pessoas dependentes idosas (19,2%). Apenas 1,3% dos/as respondentes tem a seu cargo pessoas com algum tipo de deficiência.

Cávado + Igual

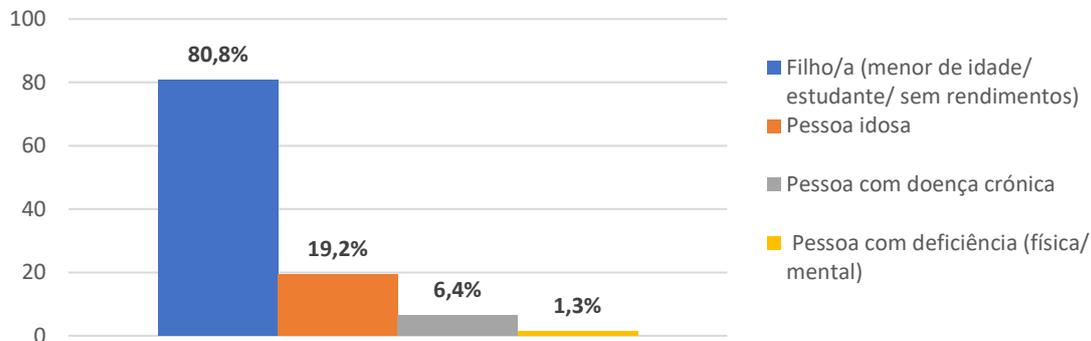


Gráfico 7 - Tipo de dependência (N=78)

Quanto à **Categoria Profissional**, verifica-se que 56% são *Assistentes Operacionais*, 19,9% são *Assistentes Técnicos/as*, 19,9% são *Técnicos/as Superiores*, e apenas 4,2% se enquadra na opção *outro*, onde são indicadas as categorias Professor/a, Vereador/a e Coordenador/a Técnico/a.

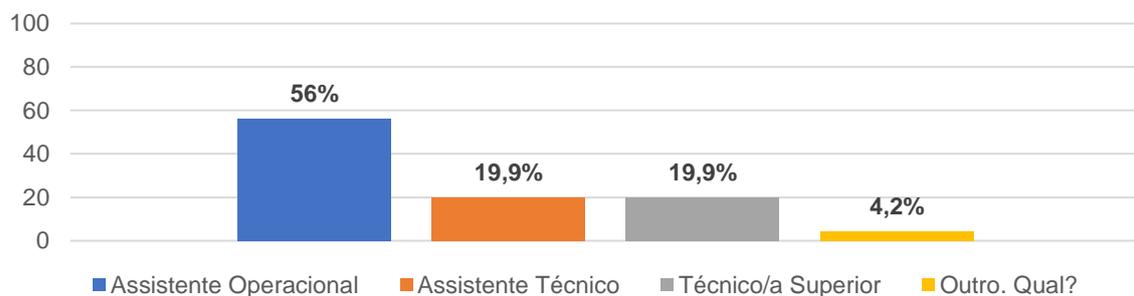


Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=166)

Quando questionados/as sobre se exercem algum **cargo de direção e supervisão** de pessoas, 8,9% (N=14) afirma ter cargo de direção / supervisão, dos quais 5,1% (N=8) são homens e 3,8% (N=6) mulheres. Numa amostra com 60% de mulheres, estas estão claramente em desvantagem no que respeita a cargos de liderança.

Cávado + Igual

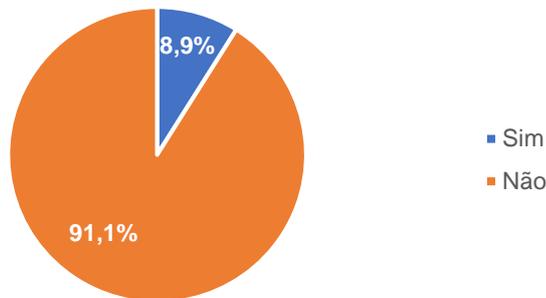


Gráfico 9 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=157)

Quanto ao **Tipo de Contrato**, a esmagadora maioria dos/as respondentes (97,6%) encontram-se em situação de estabilidade laboral, tendo um contrato por tempo indeterminado (permanente).

Os restantes 2,4% encontram-se segmentados pelo contrato a termo resolutivo (a prazo) (1,8%) e outro tipo de vínculo contratual (0,6%), não sendo especificado qual pelo/a respondente.

Tipo de Contrato	N	%	H	M
Contrato por tempo indeterminado (efetivo)	162	97,6%	38%	59,6%
Contrato a termo resolutivo (a prazo)	3	1,8%	1,2%	0,6%
Outro. Qual?	1	0,6%	--	0,6%

Tabela 3 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=166)

Para além da percentagem elevada de trabalhadores/as com *contrato por tempo indeterminado (efetivo)*, também é possível verificar que, *quanto aos anos de trabalho na autarquia* (gráfico 10), cerca de 1/3 (33,1%) se encontra a trabalhar para o município há *mais de 25 anos*, 16,3% entre 21 a 25 anos e 19,3% de 16 a 20 anos.

Em menor número encontram-se aqueles/as que trabalham no município mais recentemente, 12,1% até 5 anos (e 10,8% entre 11 a 15 anos e por último, 8,4%, com

Cávado + Igual

6 a 10 anos de trabalho. Verifica-se, ainda, que apenas duas pessoas trabalham a tempo parcial.

Dos/as respondentes que referem trabalhar a tempo parcial, a totalidade são homens casados com ensino superior, não existindo relevância quanto à existência ou não de dependentes nem quanto ao número de anos de trabalho.

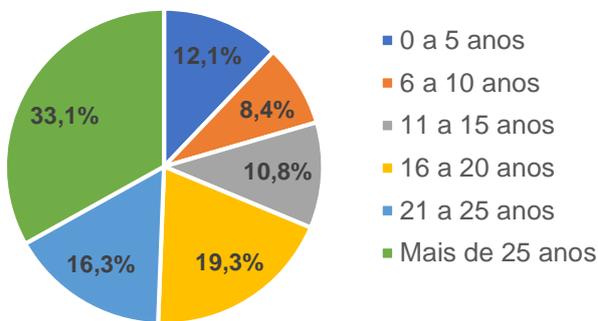


Gráfico 10 – Anos de Trabalho (N=166)

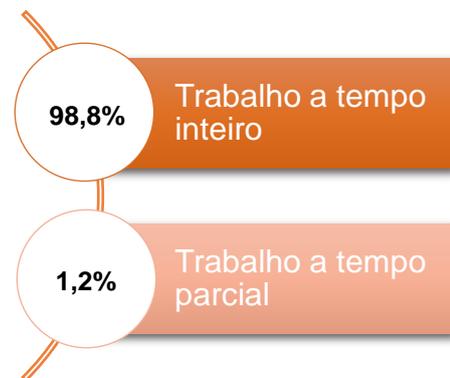


Figura 2 - Regime de trabalho (N=166)

Quanto ao **horário de trabalho**, 78,9% refere trabalhar em *horário fixo*, 10,3% em *jornada contínua*, 7,2% em *horário flexível* e apenas 3,6% afirma ter *trabalho por turnos (fixo/variável)*.

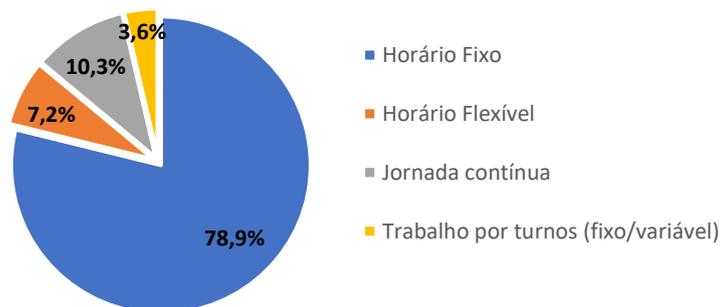


Gráfico 11 - Horário de Trabalho (N=165)

Cávado + Igual

Em termos de representatividade por género verifica-se o seguinte cenário por tipologia de horário de trabalho:

	H	M
Horário fixo	70,3% (N=45)	84,2% (N=85)
Jornada contínua	20,3% (N=6)	4% (N=6)
Horário flexível	9,4% (N=13)	5,9% (N=4)
Trabalho por turnos (fixo/variável)	--	5,9% (N=6)
TOTAL	100%	100%

Tabela 4 - Género e horário de trabalho (N=165)

Os dados da tabela permitem-nos confirmar que são os homens que mais trabalham na modalidade de jornada contínua e de trabalho flexível. Por outro lado, as mulheres estão mais concentradas no horário fixo, o que pode trazer consequências para a conciliação.

No que se refere à **modalidade de trabalho**, 97,6% dos/as respondentes indica o trabalho *presencial* e apenas 2,4% trabalho *misto* (*presencial + teletrabalho*). Nenhum/a dos/as inquiridos/as trabalha exclusivamente em teletrabalho.



Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=164)

Cávado + Igual

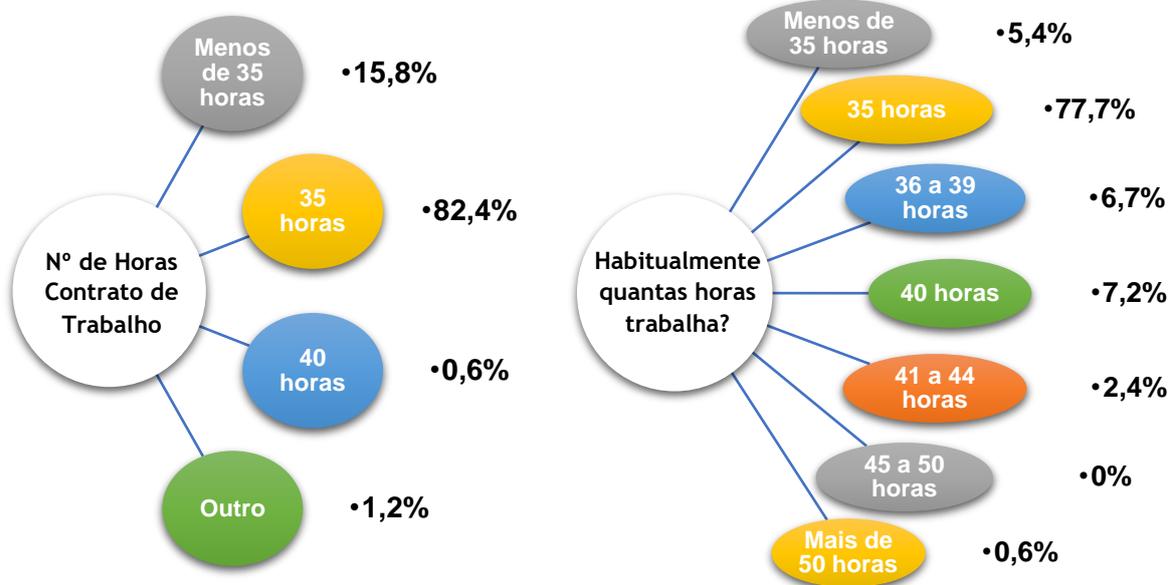


Figura 5 - Nº de horas definidas no contrato de trabalho (N= 165) Figura 4 - Nº de horas de trabalho (N=166)

Relativamente ao número de **horas que habitualmente trabalha**, verifica-se que a maioria dos/as trabalhadores/as, 77,7%, trabalha 35 horas. Por outro lado, 16,9% afirma trabalhar mais horas do que as que se encontram indicadas no seu contrato (dividindo-se em 23,1% do total de homens e 12,9% do total de mulheres respondentes), o que pode constituir um obstáculo à conciliação.

Existe ainda um grupo de 5,4% que responde trabalhar menos de 35 horas (9,2% do total de homens e 4% do total das mulheres respondentes).

Cávado + Igual

B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Na segunda dimensão em análise, o objetivo é avaliar diferentes indicadores sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as do Município de Amares.

Começando por analisar o *nível de satisfação quanto ao horário de trabalho atual*, tal como é verificável no gráfico abaixo, 63,6% dos/as trabalhadores/as encontram-se *satisfeitos/as* com o seu horário e 23,6% *muito satisfeitos/as*. Por outro lado, 8,5% estão *pouco satisfeitos/as* e 4,3% *nada satisfeitos/as*.

Dos 12,8% que se encontram pouco ou nada satisfeitos/as, 7,7% são homens e 16% mulheres.

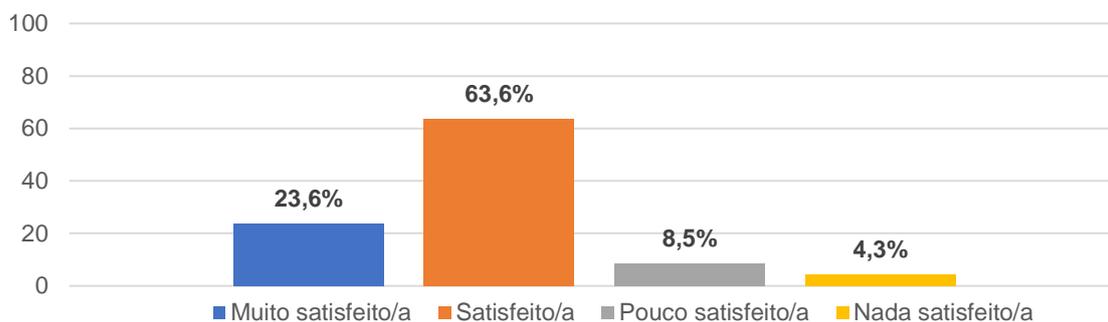


Gráfico 12 - Satisfação com o horário de trabalho (N=165)

No total dos/as trabalhadores/as respondentes, apenas 23 (14,1%) afirma ter **pedido alteração ao seu horário de trabalho nos últimos 5 anos**. Destes, 20 (20,2%) são mulheres e 3 (4,7%) são homens. Das mulheres que integram este grupo de 20, 13 tem filho/a(s) ou outro/s dependente/s a cargo e apenas 1 exerce cargo de direção.

Mais de metade dos/das profissionais que pediram alteração de horário (54,2%) tiveram os seus pedidos aceites sem qualquer impeditivo. No entanto, 37,5% (8 mulheres e 1 homem) não viram o seu pedido aceite, a que se juntam 8,3% de trabalhadores/as para quem uns pedidos foram aceites e outros não.

Cávado + Igual

Os pedido/s foi/foram aceite/s?	Total	H	M
Sim	54,2% (N=13)	66,7%	52,4%
Não	37,5% (N=9)	33,3%	38,1%
Um/Uns foi/foram aceite(s), outro(s) não	8,3% (N=2)	-	9,5%
Ainda não obteve resposta	0%	-	-

Tabela 5 - Aceitação do/s pedido/s (N=24)

Quanto à questão **se tivesse interesse, poderia aderir a alguma das seguintes modalidades de horário de trabalho**, verifica-se que a modalidade que as pessoas inquiridas mais indicaram como estando disponível caso estivessem interessadas foi o **trabalho em jornada contínua** (64,1%). Destes, 31,4% tem dependente/s a cargo.

Destacam-se, na tabela que se segue, as opções que obtiveram mais respostas:

MODALIDADES DE TRABALHO	N.º de Respostas obtidas	Sim	Não	Não sei/ Não se aplica
Horário de trabalho flexível	159	54,7%	23,3%	22%
Alteração dos turnos de trabalho (s/a)	144	26,4%	36,8%	36,8%
Trabalho a tempo parcial	144	20,8%	45,8%	33,4%
Trabalho em jornada contínua	153	64,1%	20,9%	15%
Teletrabalho	135	17%	35,6%	47,4%
Misto (presencial + teletrabalho)	134	29,1%	29,1%	41,8%

Tabela 6 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis

Continuando a análise das modalidades mais disponíveis, dos/as 54,7% que indicam interesse no **horário de trabalho flexível**, 56,9% são homens e 53,2% mulheres. Se considerarmos, destes, os/as que têm dependentes a cargo, identificam-se 44 trabalhadores/as da amostra (16 homens e 28 mulheres).

Cávado + Igual

Já na opção *alteração dos turnos de trabalho (se aplicável)* 36,8% afirma a impossibilidade de alteração, dos quais 32,8% são homens e 39,8% mulheres. Da mesma forma, 45,8% (47,5% do total de homens e 44,6% do total de mulheres) dos/as respondentes indica não ser possível aderir à modalidade *trabalho a tempo parcial*.

Os/as trabalhadores/as inquiridos/as responderam em maior número não sei/não se aplica às modalidades *teletrabalho (47,4%)* e *Regime Misto (presencial e teletrabalho) (41,8%)*.

A **possibilidade de alteração do horário de trabalho**, quando existe a necessidade de tratar de assuntos pessoais é facilitadora da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

São 61,6% de respondentes que indicam ser possível alterar o horário *a maior parte das vezes (31,7%)* ou *sempre (29,9%)*, 60% do total de homens e 62,6% do total de mulheres.

Por outro lado, destacam-se 18,3% dos/as respondentes que afirma *raramente* ser possível fazê-lo e 6,1% refere que *nunca* o consegue fazer.

Dos/as 10 que referem nunca conseguir alterar o horário, 5 são homens (o que representa 7,7% no total de homens) e 5 são mulheres (o que corresponde a 5,1% no total de mulheres).

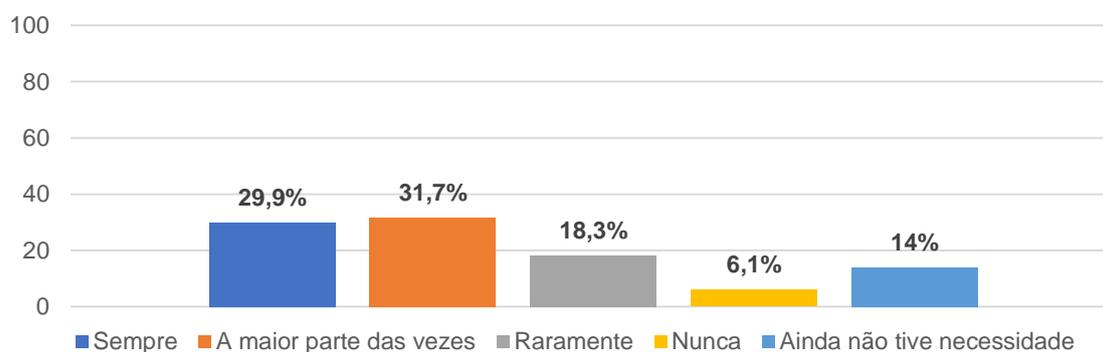


Gráfico 13 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=164)

Cávado + Igual

Isto significa que, cerca de $\frac{1}{4}$ (24,4%) dos/as respondentes tem dificuldades na alteração do seu horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar.

Apresentamos, na tabela que se segue, a percentagem de respostas de profissionais que nunca conseguem alterar o seu horário, distribuídas por género, com dependentes e por categoria profissional.

Homem	Mulher	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional
3	4	1	2	4

Tabela 7 – Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependentes e categoria profissional

Procurando caracterizar as **necessidades dos/as trabalhadores/as** do Município, foram apresentados um conjunto de estruturas/apoios em áreas diversificadas para que seleccionassem aquelas a que provavelmente recorreriam se estivessem disponíveis.

Os apoios que os/as trabalhadores/as respondentes demonstram mais interesse são os *planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar (64,8%) e apoios a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)* reunindo 58,3%. Já reunindo um pouco menos de metade de escolhas, temos os *serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as (42,8%)*.

Na opção que reuniu maior número de escolhas (94), nomeadamente os *planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar* verifica-se que a maior parte dos/as trabalhadores/as que a elegeram tem filhos/as (80 respondentes) mas destes apenas uma parte com dependentes (47). Quanto à divisão por género, 38 são homens e 56 mulheres.

Dos 35 respondentes a manifestar interesse no *apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e babysitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)*, 20 são homens (57,1%) e 15 mulheres (42,9%) e quase todos/as têm filhos/as (31).

Cávado + Igual

Confirma-se ainda um elevado número de assistentes operacionais (31 em 43 respostas) a reconhecer que as *medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência* são relevantes.

Estruturas/apoios a que recorreria caso a sua entidade empregadora disponibilizasse

	Nº respostas	
	H	M
<i>Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar</i>	38 64,8%	56 61,5%
<i>Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)</i>	34 58,3%	52 57,1%
<i>Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as</i>	29 42,8%	33 36,3%
<i>Protocolos/parcerias com estruturas residenciais/lares/ centros de dia / apoio domiciliário/ centros de reabilitação/centros de atividades ocupacionais para familiares idosos ou com deficiência</i>	21 31,7%	25 27,5%
<i>Medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência</i>	20 29,7%	23 25,3%
<i>Apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e babysitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)</i>	20 24,1%	15 16,5%
<i>Atividades de tempos livres (ATL) / Colónias de férias</i>	14 23,4%	19 20,9%
<i>Creche/ Jardim-de-infância</i>	11 19,3%	17 18,7%
<i>Medidas de apoio para famílias monoparentais</i>	9 14,5%	12 13,2%
<i>Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL</i>	8 10,3%	7 7,7%

Tabela 12 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=145)

Fazendo uma análise às medidas especificamente relacionadas com as crianças e famílias monoparentais, e selecionando apenas os/as respondentes com filho/a(s)

Cávado + Igual

menores (N=35), apresentam-se na tabela seguinte, as percentagens obtidas por género.

	H	M	Total
Creche/ Jardim-de-infância	11,1%	7,7%	9%
	N=6	N=7	n=13
Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	14,8%	14,3%	14,5%
	N=8	N=13	n=21
Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	7,4%	5,5%	6,2%
	N=4	N=5	n=9
Apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e babysitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)	24,1%	11%	15,9%
	N=13	N=10	n=23
Medidas de apoio para famílias monoparentais	3,7%	4,4%	4,1%
	N=2	N=4	n=6

Tabela 8 - % Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor(es) que manifestaram interesse nas medidas

Quando questionados/as se gostariam que o Município disponibilizasse algum apoio/medida ou benefício para além dos referidos acima, 18,1% confirmaram esse interesse (11 homens, 18% e 17 mulheres, 18,1%).

Aos que responderam *sim*, foi sugerido que especificassem quais apoios ou medidas. Os/as que avançaram com informação adicional especificaram: *horário flexível, criação de equipa multidisciplinar de acompanhamento a idosos que vivam sozinhos, medidas de apoio na redução do IMI, trabalho por turnos, trabalho em jornada contínua, facilidade quanto aos horários de trabalho para trabalhadores/as com dependentes a cargo, transporte para o trabalho, formação profissional, aumento salarial e fardas*. Destes, o interesse centrou-se em maior número **no horário flexível, aumento salarial e nas fardas**.

Quanto à questão sobre se **nos últimos 5 anos foi mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante** e analisando os resultados do gráfico abaixo, verifica-se que apenas 5,6% (N=9) foi *mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante*.

Cávado + Igual

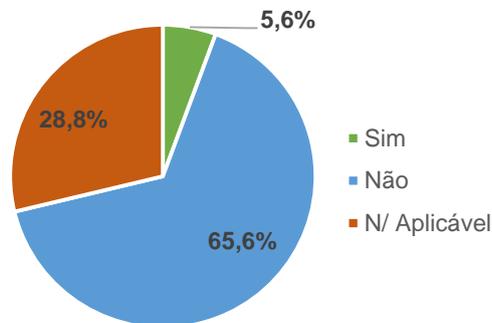


Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=160)

Dentro do grupo que respondeu afirmativamente à questão acima, apresentamos os resultados às questões sobre se usufruiu de alguma das medidas constantes da tabela abaixo.

Destacamos as medidas *dispensa de prestação de trabalho suplementar e dispensa de prestação de trabalho no período noturno*, uma vez que uma colaboradora respondeu *não, mas precisei*. Houve também quem optasse pela resposta “não sei/não respondo” em medidas como dispensa de prestação de trabalho suplementar ou no período noturno (n=2 em ambas), bem como na dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde (n=1), dispensa diária para amamentação/aleitação (n=1) e licença por interrupção de gravidez (n=1)

As medidas mais utilizadas pelas colaboradoras, que estiveram ou estão grávidas, foram *licença parental inicial exclusiva da mãe, dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto e dispensa diária para amamentação/aleitação*, tendo estas sido utilizadas por 88,9% das mulheres.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental inicial exclusiva da mãe</i>	88,9%	11,1%	0%	0%
	N= 8	N=1	-	-
<i>Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé</i>	77,8%	22,2%	0%	0%
	N=7	N=2	-	-

Cávado + Igual

Licença por interrupção de gravidez

11,1%	77,8%	0%	11,1%
N=1	N=7	-	N=1
88,9%	11,1%	0%	0%
N=8	N=1	-	-
44,4%	44,4%	0%	11,2%
N=4	N=4	-	N=1
88,9%	0%	0%	11,1%
N=8	-	-	N=1
0%	66,7%	11,1%	22,2%
-	N=6	N=1	N=2
0%	66,7%	11,1%	22,2%
-	N=6	N=1	N=2

Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto

Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde

Dispensa diária para amamentação/aleitação

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

Dispensa de prestação de trabalho no período noturno

Tabela 9 – Usfruiu de alguma das medidas

Quanto à questão se **nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida**, verifica-se que apenas 5% (8 respondentes) respondeu afirmativamente.

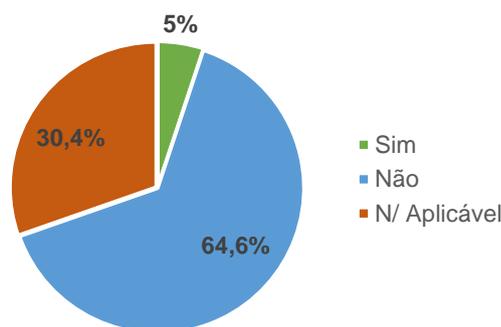


Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=158)

Destes 5%, apresentam-se na tabela 16 as respostas sobre a utilização das medidas indicadas. Destacam-se as respostas *não, mas precisei* na dispensa do trabalho para

Cávado + Igual

acompanhamento a consultas pré-natais (2 respondentes casados, com filho/a(s) menor(es)). São também dois os que não sabem ou não respondem relativamente ao usufruto da licença parental inicial por impossibilidade da mãe e um à licença exclusiva do pai.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental exclusiva do pai (15 dias úteis)</i>	80%	20%	0%	0%
	N=6	N=2	-	-
<i>Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis)</i>	50%	37,5%	0%	12,5%
	N=4	N=3	-	N=1
<i>Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias)</i>	12,5%	62,5%	0%	25%
	N=1	N=5	-	N=2
<i>Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais</i>	37,5%	37,5%	25%	0%
	N=3	N=3	N=2	-

Tabela 10 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida

Passando para a questão sobre se **nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção**, verifica-se que apenas 3,1% respondeu *sim*, o que corresponde a 5 respondentes.

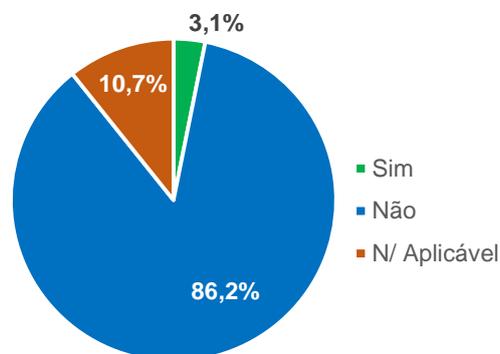


Gráfico 16 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=159)

Cávado + Igual

Destes 3.1%, esclarece-se na tabela 17 de que forma foram usufruídos os diferentes direitos. Destaca-se a resposta *não, mas precisei*, de uma colaboradora na dispensa do trabalho para avaliação para adoção, na licença por adoção de menor de 15 anos e na licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Dispensa do trabalho para avaliação para adoção</i>	0%	80%	20%	0%
	-	N=4	N=1	-
<i>Licença por adoção de menor de 15 anos</i>	0%	80%	20%	0%
	-	N=4	N=1	-
<i>Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos</i>	0%	60%	20%	20%
	-	N=3	N=1	N=1
<i>Falta ao trabalho, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	60%	40%	0%	0%
	N=3	N=2	-	-
<i>Falta ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos que, no caso de ser maior, faz parte do seu agregado familiar</i>	60%	40%	0%	0%
	N=2	N=3	-	-
<i>Falta, até 4 horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor</i>	40%	60%	0%	0%
	N=2	N=3	-	-
<i>Licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica</i>	0%	100%	0%	0%
	-	N=5	-	-
<i>Redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	20%	80%	0%	0%
	N=1	N=4	-	-
<i>Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	20%	80%	0%	0%
	N=1	N=4	-	-
<i>Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	0%	100%	0%	0%
	-	N=5	-	-

Tabela 11 - Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção

Cávado + Igual

Ainda associado ao tema do usufruto dos direitos parentais foi questionada a forma como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da restante equipa de trabalho, verificando-se que para a maioria existiu apoio. No entanto, encontram-se casos de respostas de resistências e obstáculos por parte de chefias e de colegas de trabalho (sentidos por 1 homem e 2 mulheres) e de subordinados/as (sentidos por 1 mulher). Há ainda vários casos de trabalhadores/as inquiridos/as que optam pela resposta “não sei/não respondo”.

	Chefias diretas		Subordinados/as		Colegas de trabalho	
Bem, recebi apoio	18,4%		13%		16,6%	
	H3	M6	H1	M5	H1	M7
Mal, houve resistências / foram criados obstáculos	6,1%		2,2%		6,3%	
	H1	M2	-	M1	H1	M2
Não se manifestaram	4,1%		4,4%		6,3%	
	-	M2	-	M2	-	M3
Não sei/ Não respondo	6,1%		8,7%		6,3%	
	H2	M1	H1	M3	H3	-
N/ Aplicável	65,3%		71,7%		64,5%	
	H14	M18	H14	M19	H13	M18

Tabela 12 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho (N=49/46/48)

Na questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens ao gozo do período de licença conforme previsto na lei**, a maioria dos/as respondentes opta por não responder a esta questão (63,4%). Dos/as que responderam, cerca de ¼ (24,8%) considera que a entidade empregadora incentiva o gozo da licença, enquanto 11,8% (N=18) afirma não existir incentivo, resultado que se encontra dividido em 14,1% dos homens e 10,1% das mulheres respondentes.

Cávado + Igual

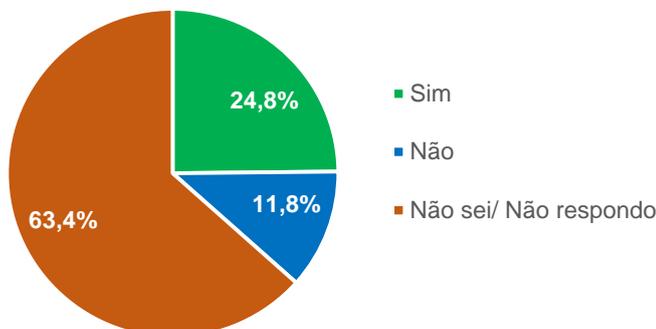


Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=153)

Na questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental**, 26,8% confirma existir incentivo, enquanto 12,8% refere o oposto (8 homens, 13,3%, e 11 mulheres, 12,4%). Evidenciamos ainda 60,4% (N=90) que *não sabem ou não respondem* (39 homens, 65% e 51 mulheres, 57,3%).

35

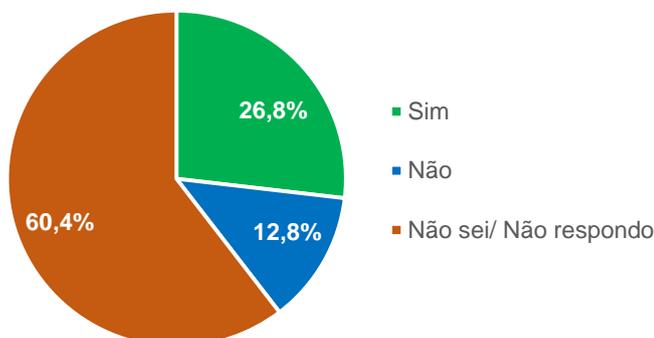


Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=149)

Perante a questão **alguma vez interrompeu a sua atividade profissional por ter tido necessidade de cuidar dos/as filhos/as ou de outras pessoas dependentes**, verifica-se que 23,1% dos/as respondentes já interrompeu a sua atividade profissional para cuidar dos/as filhos/as ou de outros/as dependentes, resultado obtido num total de 37 respostas (10 homens, 15,9% e 27 mulheres, 27,8%), evidenciando-se as mulheres como grupo que mais interrompe a sua atividade.

Cávado + Igual



Figura 6 - Interrompeu a da atividade profissional (N=160)

Do grupo que respondeu afirmativamente, a duração da interrupção foi, para a grande maioria (85,7%), até seis meses.

Até 6 Meses	85,7%
Entre 6 a 12 Meses	5,7%
Superior a 12 Meses	8,6%

Tabela 13 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=35)

Quanto às duas questões apresentadas na tabela 21, a maior parte dos/as trabalhadores/as respondentes indica não se ter sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher ou por ter prestado assistência à família.

Do total de trabalhadores/as respondentes que assinalou ter-se **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (10 em 162 respondentes), 5 identificam-se como *homens* (7,8%) e 5 como *mulheres* (5,1%), não existindo diferenças a assinalar quanto às habilitações literárias ou categoria profissional.

Quanto à questão **no exercício das funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família**, dos/as 162 trabalhadores/as do município de Amares que responderam, apenas 8 confirmou ter-se sentido prejudicado/a (4 homens e 4 mulheres), não existindo relevância quanto às habilitações literárias ou categoria profissional.

Cávado + Igual

	No exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente, alguma vez se sentiu prejudicado/a por ser um homem ou uma mulher?		No exercício das suas funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família?	
	H	M	H	M
Sim	7,8%	5,1%	6,2%	4,1%
Não	82,8%	91,8%	84,6%	88,7%
Não sei/Não respondo	9,4%	3,1%	9,2%	7,2%
	100%	100%	100%	100%

Tabela 14 - Já se sentiu prejudicado/a (N=162)

A conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar requer uma gestão cuidadosa. A interferência do trabalho nas restantes esferas da vida foi captada através de questões-chave que se encontram na tabela 21.

Sobre se “**continua preocupado/a quando já não se encontra a trabalhar**” (N=163), verifica-se que cerca de $\frac{3}{4}$ dos/as respondentes (74,9%, N=122) confirma este sentimento, *quase metade (49,7%) algumas vezes e $\frac{1}{4}$ (25,2%) sempre, ou quase sempre*. Destes, 45 são homens (69,2% dos homens) e 77 são mulheres (78,6% das mulheres), verificando-se ainda que mais de metade das respostas (64) são indicadas pelos/as assistentes operacionais.

Na afirmação “**se sinta demasiado/a cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias**” (N=161), 55,9% afirma acontecer *algumas vezes* e 16,1% *sempre, ou quase sempre*, destacando-se em maior número das mulheres (81 mulheres de 116 respondentes que optaram por estas duas opções de resposta, ou seja, 83,5% do total das mulheres e 54,7% do total dos homens, que corresponde a 35).

Já se “**sente que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria**” (N=161), 37,3% responde *algumas vezes* e 5,6% *sempre, ou quase sempre* (44,3% do total de mulheres e 40,6% do total de homens respondentes), verificando-se um número superior de respostas por parte dos/as respondentes com dependente/s a cargo.

Cávado + Igual

Sobre se “*não consegue cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários*” (N=161), são mais de 30% que a quem acontece sempre (5%) ou algumas vezes (26,1%).

Relativamente á interferência do trabalho na vida pessoal, captada através da afirmação “*não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação*” (N=161), são quase 1/3 que responde sempre, ou quase sempre (8,1%) ou algumas vezes (25,5%) A interferência da vida profissional na vida pessoa é manifestada maioritariamente por trabalhadores(as) com dependente(s) a cargo, destacando em maior número as mulheres.

Podemos concluir que o trabalho tem uma interferência significativa na vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, devendo existir medidas que tenham em consideração as desigualdades de género, e as diferentes funções e composição do agregado familiar.

	Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar? (N=163)	Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias? (N=161)	Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria? (N=161)	Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários? (N=161)	Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação? (N=161)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	25,2%	16,1%	5,6%	5%	8,1%
<i>Algumas vezes</i>	49,7%	55,9%	37,3%	26,1%	25,5%
<i>Poucas vezes</i>	14,7%	14,3%	21,1%	21,7%	22,3%
<i>Raramente, ou nunca</i>	8%	11,2%	29,8%	40,4%	37,9%
<i>Não sei/Não se aplica</i>	2,4%	2,5%	6,2%	6,8%	6,2%

Tabela 15 - Com que frequência o seu trabalho faz com que...

Passando à análise de sentido contrário, ou seja, do modo como a vida familiar afeta a vida profissional, cujos indicadores são apresentados na tabela 22, verifica-se que a maioria dos/as respondentes refere *raramente, ou nunca* como resposta às questões

Cávado + Igual

apresentadas, podendo concluir-se que o trabalho afeta mais a vida familiar do que a vida familiar afeta a profissional. Porém, as respostas em destaque são as dos/as trabalhadores/as que se sentem desconfortáveis ou com dificuldades em gerir as duas dimensões da vida.

Verifica-se que na questão “**não consigo concentrar-me no trabalho**” (N=161), são mais as mulheres a responder *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* (26 de 36 respostas, abrangendo 26,8% do total das mulheres e 15,6% do total dos homens respondentes) e 23 dos 36 que confirmam ter dificuldade em concentrar-se no trabalho, tem dependentes a cargo.

No indicador seguinte, “**chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar**” (N=161) são novamente as mulheres a responder *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* (28 de 33 respostas, 28,9% do total de mulheres e apenas 7,8% do total dos homens respondentes).

À questão “**falte ao trabalho**” (N=162), responderam *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* 9 trabalhadores/as, dos/as quais 8 são mulheres (8,2% das mulheres) e à questão “**sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho**” (N=161), também foram 9 os/as respondentes a indicar as opções *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* (6 mulheres, 6,2% e 3 homens, 4,7%).

Já quanto a “**evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes**” (N=161), responderam *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* 13,7% dos/as trabalhadores/as respondentes, correspondendo a 10 homens (15,6% dos homens) e 12 mulheres (12,4% das mulheres).

São mais mulheres que afirmam “**não ter tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema)**”, tendo respondido 29 mulheres às opções *sempre, ou quase sempre e algumas vezes*, num total de 45 trabalhadores/as respondentes (29,9% do total das mulheres e 25% do total dos homens). São, pois, mais as mulheres que veem a sua vida pessoal mais condicionada, seja por questões profissionais ou familiares.

Cávado + Igual

	Não consiga concentrar-me no trabalho. (N=161)	Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar. (N=161)	Falte ao trabalho. (N=162)	Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho. (N=161)	Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes. (N=161)	Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.). (N=161)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	1,9%	1,9%	0,6%	2,5%	1,9%	9,3%
<i>Algumas vezes</i>	20,5%	18,6%	4,9%	3,1%	11,8%	18,6%
<i>Poucas vezes</i>	29,2%	21,1%	16,7%	13,1%	11,2%	18,6%
<i>Raramente, ou nunca</i>	40,4%	49,7%	65,5%	65,8%	62,7%	46,6%
<i>Não sei/Não se aplica</i>	8%	8,7%	12,3%	15,5%	12,4%	6,9%

Tabela 16 - Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...

À questão, “**Habitualmente, com que frequência trabalha durante o seu tempo livre para dar resposta às solicitações do seu trabalho?**”, quase metade dos/as trabalhadores/as do município de Amares respondentes, indica *algumas vezes* (44,7%) ou mesmo *sempre* (4,4%), o que poderá constituir obstáculo à conciliação entre as diferentes esferas da vida. Do total de respondentes a estas duas opções (N=78), 66,2% são homens e 36,1% são mulheres. Destes, mais de metade são assistentes operacionais.

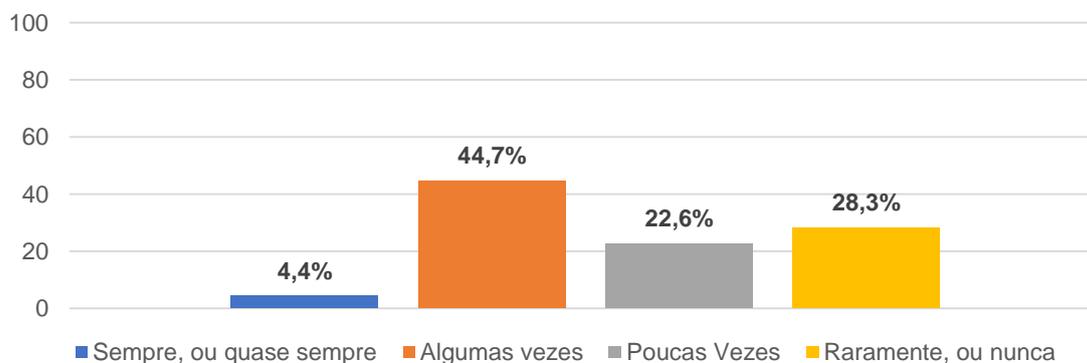


Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=159)

Cávado + Igual

Quanto à questão, “**Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares**”, 58,3% (63,1% do total dos homens e 55,1% do total das mulheres respondentes) afirma ser *relativamente* e 17,2% refere ser *muito fácil*.

Por outro lado, evidenciamos que cerca de ¼ (24,5%) dos/as respondentes (13,8% do total dos homens e 31,6% do total das mulheres) referem existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho, (14,1% indica ser *relativamente difícil* e 10,4% respondeu ser *muito difícil*).

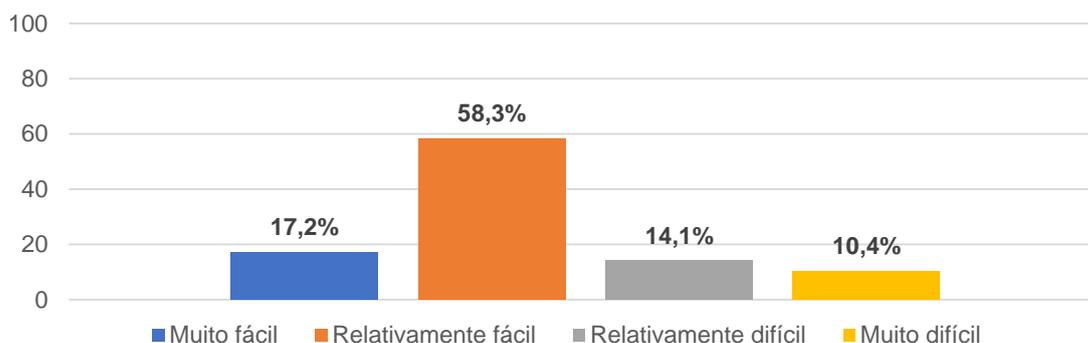


Gráfico 20 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=163)

Face aos resultados obtidos, destacamos novamente as mulheres por sentirem maior dificuldade em conseguir esse tempo para tratar de assuntos pessoais ou familiares, como podemos confirmar na tabela seguinte.

	H	M
Muito fácil	23,1%	13,3%
Relativamente fácil	63,1%	55,1%
Relativamente difícil	10,7%	16,3%
Muito difícil	3,1%	15,3%
Total	100%	100%

Tabela 17 - Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género

Cávado + Igual

No que concerne à **satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, 3,1% refere estar *insatisfeito/a* e 1,8% *nada satisfeito/a*, totalizando 8 trabalhadores/as, dos/as quais 5 referem ter dependente/s a seu cargo (1,5% do total dos homens e 7,1% do total das mulheres respondentes).

Por outro lado, 52,8% afirma encontrar-se *Satisfeito/a* e 20,2% *Muito satisfeito/a*, abarcando 73,8% do total de homens e 72,4% do total de mulheres respondentes. Restam, ainda, 22,1% que demonstram neutralidade ao responder *nem satisfeito/a nem insatisfeito/a*.

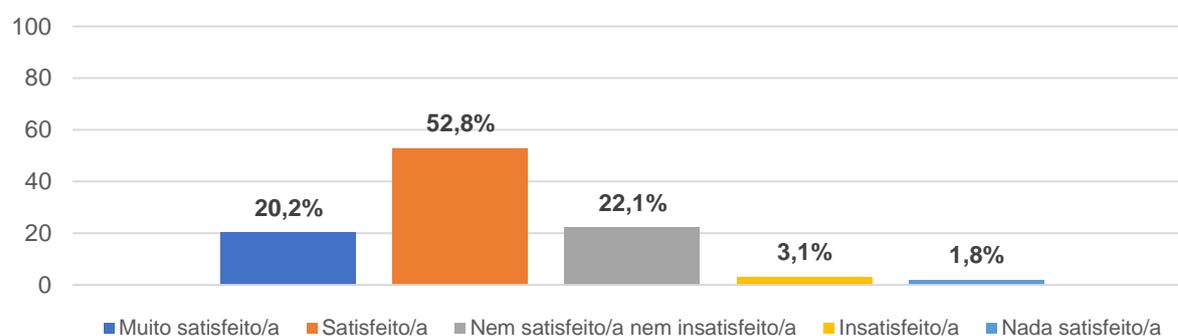


Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=163)

Algumas características do trabalho podem constituir-se como barreiras a um melhor equilíbrio entre as diferentes esferas da vida. O quadro que se segue, reflete as respostas dos/as trabalhadores/as a três possíveis obstáculos para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Mais de 1/4 dos/as respondentes consideram que o facto de *o trabalho ser exigente ou extenuante constitui um obstáculo à conciliação (26,7%)*. *Horários de trabalho longos e longas deslocações pendulares (casa-trabalho)* foram também indicados como fatores que dificultam a conciliação por 16,6% e 9,4% dos/as trabalhadores/as, respetivamente.

Outros obstáculos referidos incluem o *salário, o horário de saída do trabalho, o trabalho ao fim-de-semana, a distribuição inadequada de trabalhos específicos, assim como a composição do agregado familiar, nomeadamente, o facto de se ser família monoparental*, referido por apenas uma inquirida num total de cinco famílias monoparentais.

Cávado + Igual

Dos/as respondentes que afirmam que as longas deslocações são um obstáculo à conciliação, (14 em 149 respondentes), metade tem dependente/s a cargo, dado pertinente para a análise.

Como mostra a tabela seguinte, as mulheres ressentem-se mais do que os homens dos horários de trabalho longos e das exigências do trabalho.

	Sim	H	M	Não	H	M
<i>Horário de trabalho longo</i>	16,6%	N=8	N=17	83,4%	N=51	N=75
<i>Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)</i>	9,4%	N=5	N=9	90,6%	N=54	N=81
<i>Trabalho exigente ou extenuante</i>	26,7%	N=16	N=24	73,3%	N=42	N=68

Tabela 18 - Obstáculos à conciliação

Foi ainda abordada a existência de **abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar**. Verifica-se que 62,4% afirma existir essa abertura, resultado independentemente do sexo, ter ou não filhos/as e/ou dependente/a ou categoria profissional.

43

Destacam-se os ainda expressivos 37,6%, de trabalhadores/as que responderam explicitamente não existir abertura por parte da entidade (11,7%), ou que optaram por assinalar *não sei/não respondo* (25,9%).

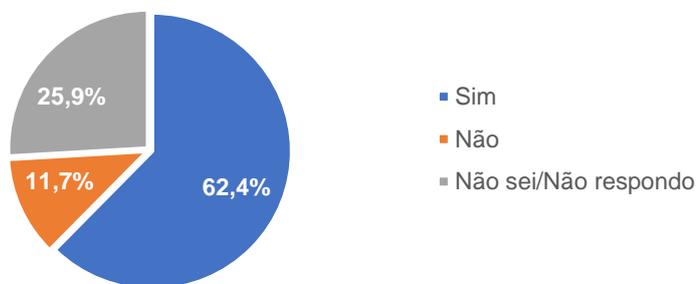


Gráfico 22 - Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=162)

Cávado + Igual

Ainda no âmbito da *existência de abertura por parte da entidade empregadora em caso de dificuldade de conciliação*, questionamos se saberiam a quem recorrer nessa situação, e 77,7% respondeu afirmativamente (51 homens, 79,7% do total de homens e 74 mulheres, 76,3% do total de mulheres).

Porém, destacamos 9,3% que respondeu *não* (6,3% do total dos homens e 11,3% do total das mulheres) e 13% optou pela resposta *não sei/não respondo*.

Dentro do grupo que respondeu que sabe a quem recorrer, pedimos para especificar a quem recorreria, e 87,9% respondeu que recorreria ao/à *Superior Hierárquico/a*, 10,5% aos *Recursos Humanos* e 1,6% refere *outros*.



Figura 7 - Sabe a quem recorrer (N=161)

Foi também questionado se **“Alguma vez apresentou sugestões que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?”**, procurando assim identificar a existência de proatividade e interesse nesta área por parte dos/as trabalhadores/as.

Os resultados obtidos permitem-nos concluir que 68,1% dos/as respondentes nunca o fez, o que poderá demonstrar ausência de iniciativa, eventual desconhecimento do tema ou a inexistência de iniciativas neste âmbito por parte do Município.

Destacamos ainda que dos 20,6% de respondentes que afirmam já ter contribuído com sugestões (29 no total), representando 24,1% dos homens e 75,9% das mulheres.

Cávado + Igual

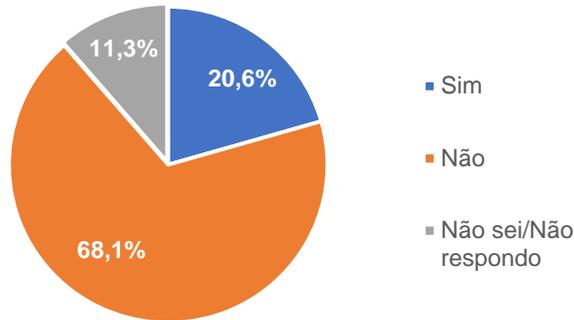


Gráfico 23 - Sugestões que contribuem à Conciliação (N=141)

A discriminação, o assédio, as ameaças ou agressões físicas foram temas também incluídos no questionário. Procurou-se verificar qual a experiência e situação pessoal dos/as inquiridos/as nesta matéria, assim como, qual o seu conhecimento de discriminação e agressão a colegas.

Analisando os resultados à questão **“Já sofreu algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?”**, 83% respondeu *não*, porém, 14,9% confirma já ter sofrido alguma destas situações, atingindo mais homens, 19,3% (N=11), do que mulheres, 11,9% (N=10).



Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=141)

Quanto à questão **“Já assistiu a algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?”**,

Cávado + Igual

79,4% respondeu nunca ter assistido, mas 18,5% (N=26) afirma ter assistido, neste caso, 11,4% do total das mulheres e 7,1% do total dos homens respondentes.

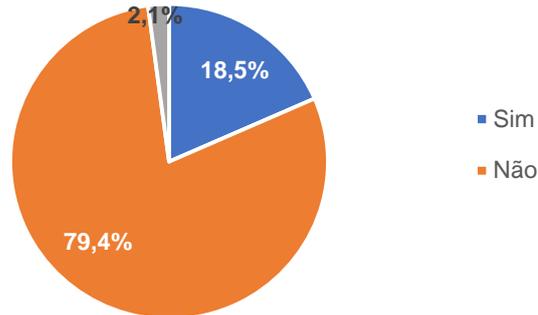


Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=141)

Cávado + Igual

C. Igualdade, práticas e representações de género

Passando à dimensão sobre igualdade, práticas e representações de género, procurou-se reunir informação sobre as perceções dos/as trabalhadores/as do município bem como da sua situação aos níveis pessoal e familiar.

A primeira questão colocada foi sobre **quantas horas gasta com tarefas domésticas** semanalmente. Como visível no gráfico abaixo, 53,3% refere depender até 10 horas por semana em atividades domésticas (67,7% dos homens e 43,9% das mulheres). Por outro lado, 46,7% afirma utilizar entre 11 a 20 horas por semana (32,3% dos homens e 56,1% das mulheres). Destacamos, portanto, que são as mulheres o grupo que gasta mais horas em afazeres domésticos em geral.

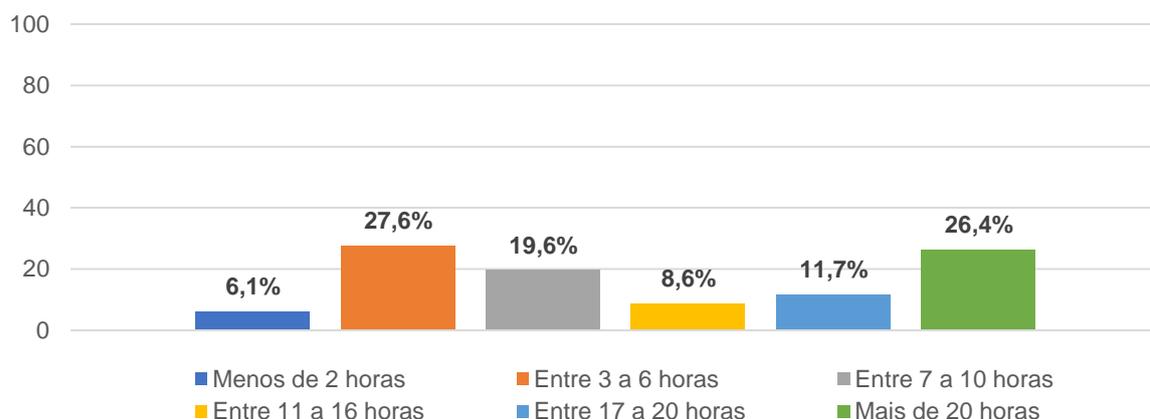


Gráfico 26 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=163)

Analisando as respostas à questão **quem realiza mais frequentemente as tarefas domésticas** 70,4% (114 em 162 respostas) assinala que é o/a próprio/a respondente. Destes/as, 90,8% são mulheres (N=89) e 39,1% homens (N=25). Verifica-se ainda, que 40,1% (65 em 162 respostas) afirma ser o/a marido/mulher/companheiro/a e destes, 49 são homens (76,6%) e 16 são mulheres (16,3%).

As restantes respostas distribuem-se em 5,6% que indicam ser/em a/s filha/s (9 respostas) e 3% o/s filho/s (5 respostas). Recorrendo à opção outro/as, estão 6,8% dos/as trabalhadores/as, especificando concretamente a mãe, a empregada doméstica,

Cávado + Igual

irmã e tarefas partilhadas. Em conjunto, estes dados revelam, mais uma vez, que é sobre as raparigas/mulheres que continua a recair principalmente a responsabilidade com as tarefas domésticas.

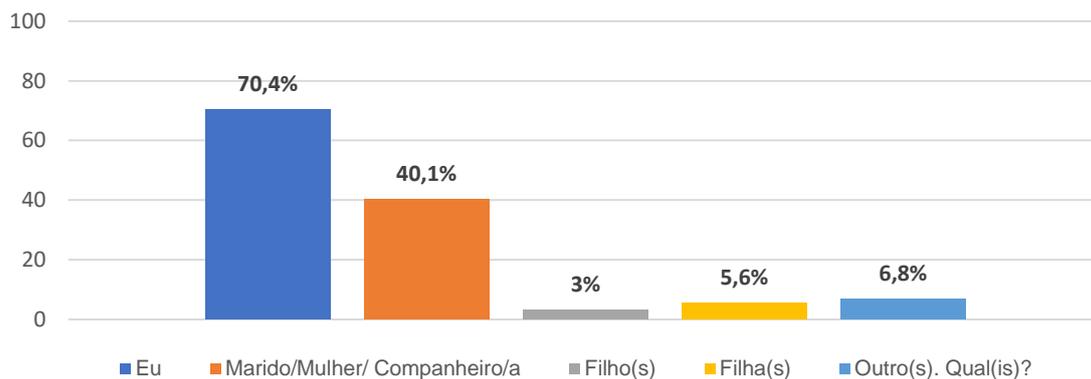


Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas

Quanto ao indicador, “**Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes**”, verificamos que 53,1% afirma ser o/a próprio/a (85 respostas em 160), prevalecendo com maior número de respostas as mulheres (68 de 85 respostas, ou seja, 70,8% do total das mulheres e 26,6% do total dos homens respondentes) e trabalhadores/as com filho/a(s) (70 respostas em 85).

Com 30% encontram-se os/as respondentes que indicam o/a *marido/mulher/companheiro/a* (33 homens e 15 mulheres) e 22,5% os/as que indicam que *não se aplica*. Os restantes distribuem-se pelas respostas *mãe/sogra* (8,1%), *filha/s* (3,8%), *pai/sogro* (1,3%), *filho/s* (0,6%) e *outro/s* (2,5%) mencionado em específico tratar-se da *empregada doméstica, irmã e irmãos*. A juntar às tarefas domésticas, também o cuidado de crianças e outras pessoas dependentes continua a recair sobretudo sobre as mulheres.

Cávado + Igual

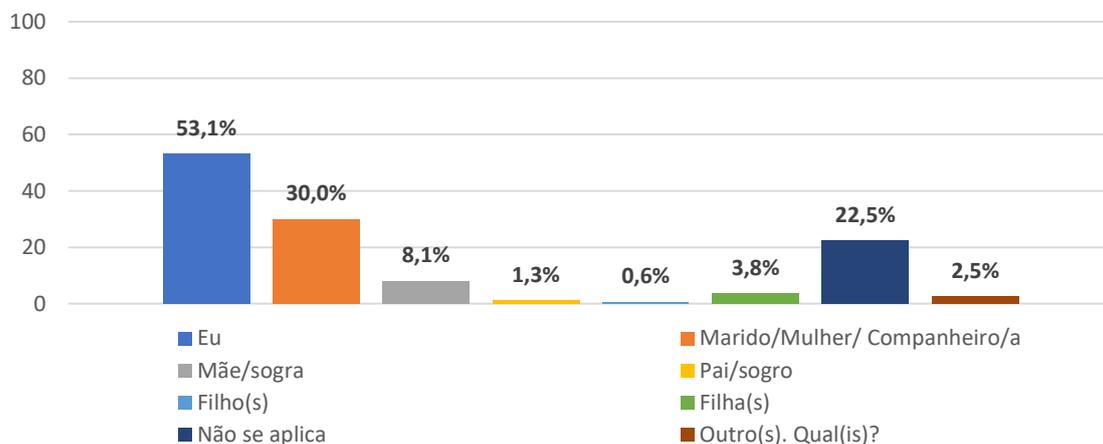


Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=160)

As questões que se encontram na tabela abaixo pretendem aferir a opinião dos/as trabalhadores/as sobre igualdade entre homens e mulheres, práticas e representações de género.

Indique o seu grau de concordância com:	N	Concordo plenamente	Concordo	Discordo	Discordo plenamente
Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas.	163	60,7%	38,7%	0%	0,6%
A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	162	17,9%	31,5%	36,4%	14,2%
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	161	2,5%	6,8%	39,8%	50,9%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.	161	37,9%	46,6%	13%	2,5%
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	158	27,2%	44,9%	24,7%	3,2%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	162	13%	40,1%	38,3%	8,6%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	161	8,7%	31,7%	43,5%	16,1%

Cávado + Igual

É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	161	5%	13,7%	52,8%	28,5%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	162	1,8%	9,9%	46,9%	41,4%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	162	11,1%	29%	39,5%	20,4%

Tabela 19 - Grau de concordância

Quase metade dos/as trabalhadores/as (49,4%) concorda (31,5%) ou concorda plenamente (17,9%) que **a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro**. Esta concordância é manifestada por 52,3% do total de homens e 47,4% do total de mulheres.

Salientamos também a concordância de 9,3% dos/as respondentes com a afirmação de que **compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família**, manifestada por 18,5% do total de homens e 3,1% do total de mulheres respondentes.

Por outro lado, discordam com a afirmação **as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as**, 15,5% dos/as respondentes (20% do total de homens e 12,5% do total de mulheres), tal como 27,9% discorda que **o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta e um bebé com menos de um ano**, sendo expressada por 42,9% do total de homens e 17,9% do total de mulheres respondentes.

Analisando a concordância com **as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional**, 53,1% indica existir igualdade de oportunidades para as mulheres (64,6% do total de homens e 45,4% do total de mulheres respondentes).

Sobre se **na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres**, 40,4% concorda com esta afirmação, destes, 53,8% são homens e 30,9% são mulheres.

Destacamos ainda, 18,6% de respondentes que considera ser **preferível ter um homem como chefe do que uma mulher**. Destes/as 12,3% são homens e 22,9%

Cávado + Igual

mulheres, o que poderá ser alvo de reflexão já que são mais as mulheres que demonstra esta opinião.

Da mesma forma, 11,7% concorda que **numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso**, resposta dada por 20% do total de homens e 6,2% do total de mulheres (13 em 19 respostas).

Na última questão apresentada, **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, a maioria discordou com a afirmação (59,9%), contudo, evidenciamos 40,1% que ainda concorda, resultado que corresponde a 46,2% do total de homens e a 36,1% do total de mulheres.

As afirmações que motivaram níveis de concordância mais elevada (concordo e concordo plenamente) foram **num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas e as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as**. Todos os homens (65) e a quase totalidade das mulheres (97 de 98 respondentes) concordaram ou concordaram plenamente com a afirmação **num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas** e 82,1% do total de mulheres e 57,1% do total de homens concorda ou concorda totalmente com **o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano**.

Aqueles/as que têm filhos/as dependente/as a cargo concordam mais com a afirmação **as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as** (65 em 136 respostas).

Verifica-se ainda que os/as assistentes operacionais concordam de forma expressiva com a afirmação de que **num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas** (91 em 163 respostas, 98,9% do total de assistentes operacionais).

Com a exceção do indicador relativo às chefias femininas, as mulheres demonstram representações de género mais igualitárias do que os homens e também mais consciência das desigualdades de género que ainda persistem, quer ao nível laboral, quer na sociedade em geral.

Cávado + Igual

D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação

Esta dimensão teve como finalidade compreender o impacto da pandemia por Covid-19 na conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.

De acordo com os resultados obtidos, a situação pandémica implicou a alteração do regime e/ou horário de trabalho para 72,7% dos/as trabalhadores/as respondentes do Município de Amares. Estas alterações verificaram-se, sobretudo, ao nível dos horários de trabalho e da passagem para um regime misto, que combina a modalidade de trabalho presencial com o teletrabalho (tabela 26).

Do total dos/as trabalhadores/as respondentes que sentiram estas alterações, 59 são assistentes operacionais, 30 são Técnicos/as Superiores e 27 são Assistentes Técnicos/as.

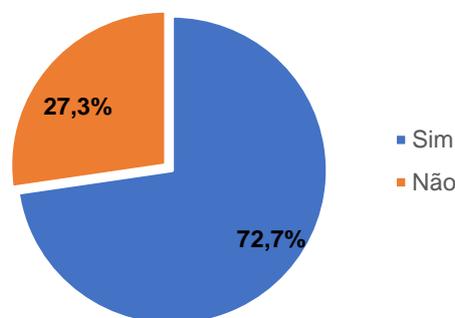


Gráfico 29 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=161)

Exclusivamente teletrabalho	1,7%
Regime misto (presencial/teletrabalho)	41,5%
Alteração de horário de trabalho	61%
Outro. Qual?	0,8%

Tabela 20 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 118)

Cávado + Igual

Mais de metade dos/das trabalhadores/as respondentes (54,4%) afirma não pretender manter estas alterações no período pós-pandemia, opção sobretudo referida pelos/as assistentes operacionais.

Por outro lado, cerca de 1/3 (33,6%) demonstraram interesse em continuar com o horário praticado durante o período da pandemia Covid-19, sendo o regime de trabalho misto (presencial e online) e a jornada contínua, as principais preferências para os/as trabalhadores/as respondentes.

			H	M
Sim		33,6%	34,8%	32,9%
		N=42	N=16	N=26
Não		54,4%	50%	57%
		N=68	N=23	N=45
Não sei/ Não respondo		12%	15,2%	10,1%
		N=15	N=7	N=8

Tabela 21 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=125)

Dos/as respondentes que manifestaram interesse em manter as alterações, alguns indicaram apenas “Horário de Trabalho” não sendo possível identificar qual, pelo que não foram contabilizadas as respostas. Dos restantes, 35% preferia que tal ocorresse com recurso à modalidade de horário mista (teletrabalho e presencial) e em Teletrabalho, 23% ou Jornada contínua, 23%.

		H	M
Teletrabalho	23%	2	5
Trabalhar a part-time	6,5%	1	1
Misto (teletrabalho e presencial)	35%	4	7
Jornada Contínua	23%	—	7
Horário flexível	12,9%	—	4

Tabela 22 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=31)

Relativamente à **conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar**, a maior parte dos/as respondentes (76,1%) considera que a situação pandémica não trouxe alterações (121 respostas em 159, que correspondem a 76,9% do total de homens e

Cávado + Igual

75,5% do total de mulheres). A não existência de alterações foi sentida em maior número pelos/as assistentes operacionais (72 respostas em 159).

Por outro lado, 12,6% (20 respostas, 12,3% do total de homens e 12,8% do total de mulheres respondentes) afirma que a pandemia afetou negativamente a conciliação e 11,3% (18 respostas, 10,8% do total de homens e 11,7% do total de mulheres), refere que as mudanças melhoraram a articulação destas esferas da vida.

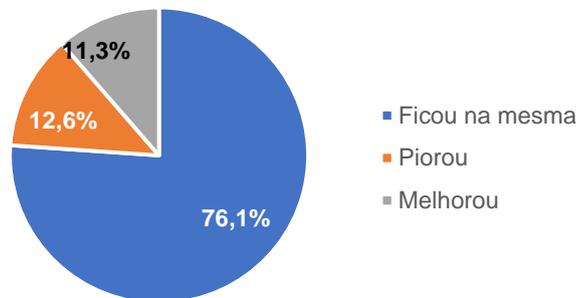


Gráfico 30 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=159)

Grande parte dos/as respondentes (63,4%) não considera que a *situação pandémica tenha permitido uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos de/ou dependentes*, com maior relevância de respostas das mulheres (66 respostas em 102, 68,8% do total de mulheres e 55,4% do total de homens), das quais 39 revelam ter dependentes a seu cargo.

No entanto, para 27,3%, a pandemia veio favorecer um maior equilíbrio (21 homens, 32,3% dos homens e 23 mulheres, 24% das mulheres), dos quais 26 referem ter dependentes a cargo e, mais de metade são assistentes operacionais (44 respostas).

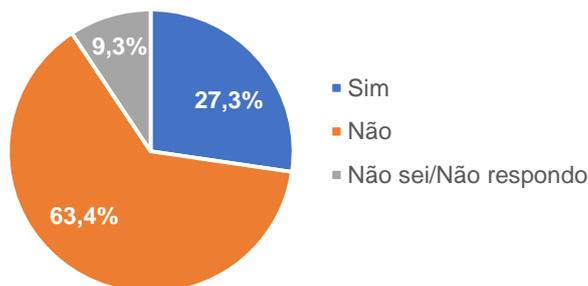


Gráfico 31 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=161)

Cávado + Igual

E. Sugestões de medidas de conciliação

Como última questão do questionário, foi solicitado aos/às trabalhadores/as sugestões de **medidas que a entidade empregadora poderia implementar para facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.**

A modalidade de trabalho (presencial ou teletrabalho) e os horários de trabalho representam as principais áreas de melhoria sugeridas, tendo havido também referências à comunicação e divulgação de informação entre autarquia e trabalhadores/as.

Outras Sugestões de melhoria apresentadas:

-  Implementar jornada contínua;
-  Implementar teletrabalho;
-  Implementar trabalho misto;
-  Implementar horário por turnos;
-  Alterar hora de almoço para 1h30;
-  Reforçar informação aos/às trabalhadores/as sobre os seus direitos e deveres;
-  Auscultação dos/as trabalhadores/as quanto à preferência de horário de trabalho.

Cávado + Igual

V. CONCLUSÕES

No município de Amares, a maior parte dos/as inquiridos/as tem mais de 50 anos de idade. A maioria é casado/a e coabita com o marido/mulher/companheiro/a, e tem 1 a 2 filhos/as com idades entre os 20 e os 39 anos.

Verificou-se ainda que o grupo mais representado é o de Assistente Operacional, com contrato por termo indeterminado (efetivo), laborando a tempo inteiro, com horário fixo e com uma variação de 16 a 25 anos de trabalho no Município.

Devido às funções exercidas, a modalidade de trabalho presencial prevalece em relação às restantes. Quanto às horas de trabalho, cerca de 17% do total de trabalhadores/as de Amares respondentes afirma trabalhar mais do que as 25 horas semanais.

Na análise da dimensão sobre a **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, verifica-se que a vida profissional interfere mais com a vida familiar e pessoal do que o sentido contrário. Em geral, são as mulheres que se ressentem mais das questões da conciliação e veem a sua vida pessoal condicionada pelas exigências profissionais e responsabilidades familiares. De facto, os resultados apontam para que permaneça a mulher como principal responsável pelas tarefas relacionadas com a vida familiar, incluindo as tarefas domésticas e o cuidado de pessoas dependentes.

O reduzido número de sugestões apresentadas pelos/as trabalhadores/as é revelador de um eventual desconhecimento dos temas relacionados com a conciliação entre as diferentes esferas da vida ou a sua menorização.

Quando apresentadas possíveis medidas de apoio à conciliação para os/as trabalhadores/as selecionarem as mais relevantes, as mais selecionadas, tendo em conta a idade e situação do conjunto de trabalhadores/as, passam por medidas ao nível da saúde e atividades desportivas/culturais.

Já na dimensão sobre a **igualdade, práticas e representações de género**, verifica-se que, à exceção do indicador relativo ao género das chefias, as mulheres apresentam representações de género mais igualitárias por relação aos homens. Apresentam

Cávado + Igual

igualmente uma maior consciência das desigualdades ente homens e mulheres que ainda persistem na atualidade, quer a nível laboral, quer na sociedade em geral.

A última dimensão analisada foi o **impacto da pandemia COVID-19 na conciliação**, revelando esta que uma parte significativa da amostra teve uma reestruturação no regime/horário de trabalho, sendo que cerca de 1/3 (33,6%) demonstrou interesse em continuar com o horário praticado durante o período da pandemia. O regime de trabalho misto (presencial e online) e a jornada contínua reúnem as principais preferências para os/as trabalhadores/as do município de Amares respondentes.

Cávado + Igual

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ EEA Grants (2019), *European Economic Area Grants, Programme Agreement signed for the work-life balance and gender equality programme in Portugal*, disponível em: <https://eeagrants.org/news/programme-agreement-signed-work-life-balance-and-gender-equality-programme-portugal>. Consultado a 15 março de 2022.
- ✓ EEA Grants Programme Agreement (2019), *Programme Agreement between the Financial Mechanism Committee established by Iceland, Liechtenstein and Norway and The National Management Unit, representing Portugal for the financing of the Programme “Work-life Balance and Gender Equality”*, disponível em: <https://eeagrants.org/sites/default/files/resources/Portugal%20Work-life%20balance%202021%20%E2%80%93%20Programme%20agreement.pdf>. Consultado a 15 março de 2022.

Cávado + Igual

ANEXO

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

"IGUALDADE E CONCILIAÇÃO NA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL"

na NUT III Cávado

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

INTRODUÇÃO

O Projeto "Cávado + Igual", integra como promotor a CIM e como parceiros os seis municípios associados, o CIES-IUL (entidade científica) e o KUN (parceiro internacional). Pretende materializar a primeira abordagem sistematizada e estratégica da CIM direcionada para as questões da igualdade e da conciliação, em matéria de gestão organizacional dos municípios associados.

O presente inquérito por questionário "IGUALDADE E CONCILIAÇÃO NA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL" na NUT III Cávado, tem como objetivos: i) aferir em que ponto de situação se encontram os municípios e a CIM do Cávado em matéria de promoção da Igualdade e da conciliação; ii) obter uma leitura da cultura organizacional, perceção e expectativas no domínio da igualdade e da conciliação; e, iii) identificar áreas lacunares que concorrem para a plena conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Assume-se como público-alvo deste inquérito por questionário os/as representantes do executivo municipal, dirigentes e trabalhadores/as dos diferentes departamentos/serviços municipais e intermunicipais.

Porquê participar?

A sua resposta é MUITO IMPORTANTE para podermos alcançar, em plenitude, todos os objetivos.

Solicitamos a sua colaboração porque é FUNDAMENTAL saber o que pensa sobre a cultura organizacional municipal e intermunicipal em matéria de promoção da Igualdade e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Este inquérito é anónimo e confidencial.

O registo das respostas ao inquérito não contém qualquer informação sobre a sua identidade.

Política de privacidade

Os seus dados serão tratados e analisados de forma agrupada e garantindo a conformidade com o RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Cávado + Igual

I – CARATERIZAÇÃO INDIVIDUAL

1.1. Identifica-se como:

- Homem
- Mulher
- Outro. Qual? _____

1.2. Entidade Empregadora / Autarquia em que trabalha:

- Amares
- Barcelos
- Braga
- Esposende
- Terras de Bouro
- Vila Verde
- CIM Cávado

1.3. Concelho de Residência:

- Amares
- Barcelos
- Braga
- Esposende
- Terras de Bouro
- Vila Verde
- Outro. Qual? _____

1.4. Idade: _____

1.5. Grau de Escolaridade (completo):

- Sem escolaridade
- 1º Ciclo do Ensino Básico (4º ano)
- 2º Ciclo do Ensino Básico (6º ano)
- 3º Ciclo do Ensino Básico ou equivalente (9º ano)
- Ensino Secundário ou equivalente (12º ano)
- Ensino Superior - Bacharelato ou Licenciatura
- Ensino Superior - Mestrado
- Ensino Superior - Doutoramento

1.6. Estado Civil:

- Solteiro/a
- Casado/a / Unido/a de Facto
- Viúvo/a
- Divorciado/a / Separado/a

Cávado + Igual

1.7. **Com quem vive** (assinale todas as respostas que correspondam ao seu caso)

- a) Sozinho/a
- b) Marido/Mulher/Companheiro/a
- c) Filho/a(s)
- d) Pai e mãe (ou pai/mãe separadamente)
- e) Sogro e sogra (ou sogro/sogra separadamente)
- f) Avó e Avô (ou avó/avô separadamente)
- g) Irmã/o(s)
- h) Amigos/as/ Colegas
- i) Outros/as familiares

1.8. **Tem filhos/as?**

Sim Não

*(avance para a questão 1.9)

1.8.1. **Se sim, quantos/as filhos/as:** _____

1.8.2. **Que idades têm os seus filhos/as?** (se tiverem menos do que um ano, por favor indique 1 ano): _____

1.9. **Tem dependentes a cargo?** (filhos, pessoas com deficiência, idoso/a(s), etc.)

Sim Não

*(avance para a questão 1.10)

63

Se sim, indique:

1.9.1. **Quantas pessoas dependentes:** _____

1.9.2. **Qual(ais) o(s) grau(s) de parentesco.** (assinale todas as respostas que correspondam ao seu caso)

- a) Filhos/as
- b) Marido/Mulher/Companheiro/a
- c) Mãe/Pai
- d) Sogro/Sogra
- e) Outro. Qual? _____

1.9.3. **Qual o tipo de dependência.** (assinale todas as respostas que correspondam ao seu caso)

- a) Filho/a (menor de idade/ estudante/ sem rendimentos)
- b) Pessoa idosa
- c) Pessoa com doença crónica
- d) Pessoa com deficiência (física/ mental)
- e) Outra. Qual? _____

Cávado + Igual

1.10. Categoria Profissional?

- Assistente Operacional
- Assistente Técnico
- Técnico/a Superior
- Outra. Qual? _____

1.11. Neste momento exerce um cargo de direção e supervisão de pessoas?

- Sim Não

1.12. Qual é o seu tipo de Contrato?

- Contrato por tempo indeterminado (efetivo)
- Contrato a termo resolutivo (a prazo)
- Comissão de serviço
- Contrato de Prestação de Serviços
- Outro. Qual? _____

1.13. Há quantos anos trabalha na atual entidade empregadora?

- 0 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 20 anos
- 21 a 25 anos
- Mais de 25 anos

1.14. Tempo de trabalho:

- Trabalho a tempo inteiro
- Trabalho a tempo parcial
- Outro. Qual? _____

1.15. Horário de trabalho:

- Horário Fixo
- Horário Flexível
- Jornada contínua
- Trabalho por turnos (fixo/variável)
- Outro. Qual? _____

1.16. Modalidade de trabalho (anterior à pandemia):

- Presencial
- A distância (teletrabalho)
- Misto (Presencial + Teletrabalho)
- Outra. Qual? _____

Cávado + Igual

1.17. Quantas horas de trabalho semanais estão definidas no seu contrato?

- Menos de 35 horas
- 35 horas
- 40 horas
- Outras. Quantas?
- _____

1.18. Habitualmente, quantas horas trabalha por semana?

- Menos de 35 horas
- 35 horas
- 36 a 39 horas
- 40 horas
- 41 a 44 horas
- 45 a 50 horas
- Mais de 50 horas

II – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

2.1. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho atual?

- Muito satisfeito/a
- Satisfeito/a
- Pouco satisfeito/a
- Nada satisfeito/a

65

2.2. Nos últimos 5 anos pediu alteração ao seu horário de trabalho habitual?

- Sim Não

***(avance para a questão 2.3.)**

2.2.1. Se sim, o(s) pedido(s) foi/foram aceite(s)?

- Sim
- Não
- Um(uns) foi/foram aceites, outro(s) não
- Ainda não obteve resposta

2.3. Se tivesse interesse, poderia aderir a alguma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

	Sim	Não	Não sei/ Não se aplica
a) Horário de trabalho flexível	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Alteração dos turnos de trabalho (se aplicável)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Trabalho a tempo parcial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cávado + Igual

d) Trabalho em jornada contínua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Teletrabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Regime Misto (Presencial e Teletrabalho)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4. Tem a possibilidade de alterar o seu horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais quando tem necessidade?

- Sempre
- A maior parte das vezes
- Raramente
- Nunca
- Ainda não tive necessidade

2.5. Do seguinte conjunto de estruturas/apoios, indique aqueles a que provavelmente iria recorrer, caso a sua entidade empregadora os disponibilizasse:

a) Creche/ Jardim-de-infância	<input type="checkbox"/>
b) Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	<input type="checkbox"/>
c) Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	<input type="checkbox"/>
d) Apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e <i>babysitters</i> , subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)	<input type="checkbox"/>
e) Medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência	<input type="checkbox"/>
f) Protocolos/parcerias com estruturas residenciais/lares/ centros de dia / apoio domiciliário/ centros de reabilitação/centros de atividades ocupacionais para familiares idosos ou com deficiência	<input type="checkbox"/>
g) Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar	<input type="checkbox"/>
h) Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as	<input type="checkbox"/>
i) Medidas de apoio para famílias monoparentais	<input type="checkbox"/>
j) Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)	<input type="checkbox"/>

66

2.6. Gostaria que a sua entidade empregadora disponibilizasse algum apoio/medida ou benefício não mencionado acima?

Sim Não

*(avance para a questão 2.7.)

2.6.1. Se sim, indique qual(is)?

Cávado + Igual

2.7. Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante:

- Sim
- Não *(avance para a questão 2.8)
- N/ Aplicável *(avance para a questão 2.8)

2.7.1. Se sim, usufruiu de alguma das seguintes medidas?

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
a) Licença parental inicial exclusiva da mãe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Licença por interrupção de gravidez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Dispensa diária para amamentação/aleitação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Dispensa de prestação de trabalho suplementar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

67

2.8. Nos últimos 5 anos foi pai ou acompanhante de grávida?

- Sim
- Não *(avance para a questão 2.9)
- N/ Aplicável *(avance para a questão 2.9)

2.8.1. Se sim, usufruiu de alguma das seguintes medidas

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
a) Licença parental exclusiva do pai (15 dias úteis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis adicionais)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cávado + Igual

2.9. Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção?

- Sim
- Não **(avance para a questão 2.10)*
- N/ Aplicável **(avance para a questão 2.10)*

2.9.1. Se sim, usufruiu de alguma das seguintes medidas:

	Si m	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
a) Dispensa do trabalho para avaliação para adoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Licença por adoção de menor de 15 anos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Falta ao trabalho, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Falta ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos que, no caso de ser maior, faz parte do seu agregado familiar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Falta, até 4 horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

68

2.10. Se usufruiu de alguma das medidas anteriormente identificadas, como foi encarado o seu gozo por parte de: **(se não, avance para a 2.11.)*

	Bem, recebi apoio	Mal, houve resistências/ foram criados obstáculos	Não se manifestaram	Não sei/ Não respondo	N/ Aplicável
a) Chefias diretas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Subordinados/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cávado + Igual

c) Colegas de trabalho

2.11. Considera que a sua entidade empregadora:

	Sim	Não	Não sei/Não respondo
a) Incentiva os homens ao gozo do período de licença opcional, de uso exclusivo do pai, conforme previsto na lei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.12. Alguma vez interrompeu a sua atividade profissional por ter tido necessidade de cuidar dos/as filhos/as ou de outras pessoas dependentes?

Sim Não

*(avance para a questão 2.13)

2.12.1. Se sim, qual a duração da interrupção?

Até 6 Meses
Entre 6 a 12 Meses
Superior a 12 Meses

2.13. No exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente, alguma vez se sentiu prejudicado/a por ser um homem ou uma mulher?

Sim
Não
Não sei/Não respondo

2.14. No exercício das suas funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família?

Sim
Não
Não sei/Não respondo

2.15. Com que frequência o seu trabalho faz com que:

	Sempre, ou quase sempre	Algumas vezes	Poucas vezes	Raramente, ou Nunca	Não sei/ Não se aplica
a) Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não está a trabalhar?	<input type="checkbox"/>				
b) Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas?	<input type="checkbox"/>				
c) Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar mais tempo à sua família?	<input type="checkbox"/>				

Cávado + Igual

d) Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?	<input type="checkbox"/>				
e) Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação?	<input type="checkbox"/>				

2.16. Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que:

	Sempre, ou quase sempre	Algumas vezes	Poucas vezes	Raramente, ou Nunca	Não sei/ Não se aplica
a) Não consiga concentrar-me no trabalho.	<input type="checkbox"/>				
b) Chegue ao trabalho exausto/a ou sinta pouca vontade de ir trabalhar.	<input type="checkbox"/>				
c) Falte ao trabalho.	<input type="checkbox"/>				
d) Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho.	<input type="checkbox"/>				
e) Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes.	<input type="checkbox"/>				
f) Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.).	<input type="checkbox"/>				

70

2.17. Habitualmente, com que frequência trabalha durante o seu tempo livre para dar resposta às solicitações do seu trabalho?

Sempre, ou quase sempre	<input type="checkbox"/>
Algumas vezes	<input type="checkbox"/>
Poucas vezes	<input type="checkbox"/>
Raramente, ou nunca	<input type="checkbox"/>

2.18. Conseguir tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares é:

Muito fácil	<input type="checkbox"/>
Relativamente fácil	<input type="checkbox"/>
Relativamente difícil	<input type="checkbox"/>
Muito difícil	<input type="checkbox"/>

2.19. Qual é o seu grau de satisfação com a conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal?

Muito satisfeito/a	<input type="checkbox"/>
Satisfeito/a	<input type="checkbox"/>

Cávado + Igual

Nem satisfeito/a nem insatisfeito/a
 Insatisfeito/a
 Nada satisfeito/a

2.20. Indique se algum dos seguintes fatores é um obstáculo na conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal:

	Sim	Não
a) Horário de trabalho longo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Trabalho exigente ou extenuante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.20.1. Tem outros obstáculos à conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal? Quais? *(Se não, avance para a questão 2.21.)

2.21. A sua entidade empregadora tem abertura para ouvir e procurar soluções para casos de dificuldades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Sim
 Não
 Não sei/Não respondo

71

2.22. Sabe a quem recorrer em caso de dificuldades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Sim
 Não *(avance para a questão 2.23.)
 Não sei/Não respondo *(avance para a questão 2.23.)

2.22.1. Se respondeu “sim” na questão anterior, a quem recorreria?

Recursos Humanos
 Superior Hierárquico
 Outro(s). Qual(is)? _____

2.23. Alguma vez apresentou sugestões que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Sim
 Não
 Não sei/Não respondo

Cávado + Igual

2.24. Já sofreu algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?

- Sim
- Não
- Não sei/Não respondo

2.25. Já assistiu a algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?

- Sim
- Não
- Não sei/Não respondo

III – IGUALDADE, PRÁTICAS E REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO

3.1. Semanalmente, quantas horas gasta com tarefas domésticas?

- Menos de 2 horas
- Entre 3 a 6 horas
- Entre 7 a 10 horas
- Entre 11 a 16 horas
- Entre 17 a 20 horas
- Mais de 20 horas

72

3.2. Na sua família, quem realiza com mais frequência tarefas domésticas: (pode assinalar mais do que uma resposta)

- a) Eu
- b) Marido/Mulher/ Companheiro/a
- c) Filho(s)
- d) Filha(s)
- e) Outro(s). Qual(is)? _____

3.3. Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes: (pode assinalar mais do que uma resposta)

- a) Eu
- b) Marido/Mulher/ Companheiro/a
- c) Mãe/Sogra
- d) Pai/Sogro
- e) Filho(s)
- f) Filha(s)
- g) Não se aplica
- h) Outro(s). Qual(is)? _____

Cávado + Igual

3.4. Indique o seu grau de concordância com cada uma das seguintes frases:

	Concordo plenamente	Concordo	Discordo	Discordo plenamente
a) Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

73

IV – IMPACTO DA PANDEMIA COVID-19 NA CONCILIAÇÃO

4.1. Durante a pandemia alterou o seu regime ou horário de trabalho?

Sim Não

*(avance para a questão 4.2.)

4.1.1. Se sim, que alteração se verificou? (pode assinalar mais do que uma opção)

- a) Exclusivamente teletrabalho
- b) Regime misto (presencial/teletrabalho)
- c) Alteração de horário de trabalho
- d) Outro. Qual? _____

4.1.2. Gostaria de manter alguma dessas alterações no período pós pandemia?

Sim

Não *(avance para a questão 4.2.)

Não sei/Não respondo *(avance para a questão 4.2.)

Cávado + Igual

4.1.2.1. Se sim, qual(is) alterações: _____

4.2. Em que medida a situação pandémica afetou a conciliação do trabalho com a sua vida pessoal e familiar?

- Ficou na mesma
- Piorou
- Melhorou

4.3. No seu caso, a situação pandémica proporcionou uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e do cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes?

- Sim
- Não
- Não sei/Não respondo

Por favor, indique sugestões de medidas que a sua entidade empregadora poderia implementar para facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

**O inquérito terminou
Agradecemos a sua colaboração.**