

Cávado + Igual

Relatório de Diagnóstico do Município de Barcelos 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.....	25
C. Igualdade, práticas e representações de género.....	48
D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação	53
E. Sugestões de medidas de conciliação	56
V. CONCLUSÕES.....	58
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXO.....	62

Cávado + Igual

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Concelhos de residência (N=810)	14
Figura 2 - Regime de trabalho na autarquia (N=799)	21
Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=785)	23
Figura 6 - Interrompeu a sua atividade profissional (N=755).....	36
Figura 7 - Sabe a quem recorrer (N=743).....	45

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=792).....	21
Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=800).....	22
Tabela 10 – Aceitação do/s pedido/s de alteração de horário de trabalho(N=98).....	26
Tabela 11 Interesse em aderir a outras modalidades de horário de trabalho	26
Tabela 12 - Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependente/s e categoria profissional	28
Tabela 13 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=782)	29
Tabela 14 - % Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas (N=204)	30
Tabela 15 – Usufruto de medidas de proteção da parentalidade	32
Tabela 16 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida	33
Tabela 17 - Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção.....	34
Tabela 18 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho (N=225/209/216)	35
Tabela 19 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=160)	37
Tabela 20 - Já se sentiu prejudicado/a (N=761-748).....	37
Tabela 21 – Interferência do trabalho na vida pessoal e familiar	39
Tabela 22 – Interferência da família na vida profissional.....	41
Tabela 23- Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género	42
Tabela 24 - Obstáculos à conciliação (N=640/612/620)	44
Tabela 25 – Representações de género.....	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=341)	53
Tabela 27 – Vontade de manter as alterações ao horário de trabalho no pós pandemia (N=472)	54
Tabela 28 – Preferências quanto às alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=106).....	54

Cávado + Igual

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=818)	13
Gráfico 2 – Grau de Escolaridade (N=816)	15
Gráfico 3 - Situação conjugal (N=811)	16
Gráfico 4 - Com quem vive (N=804)	16
Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=808)	17
Gráfico 6 – Grau de parentesco das pessoas dependentes (N=390)	19
Gráfico 7 - Tipo de dependência (N=364)	19
Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=800)	20
Gráfico 9 – Exercício de cargo de direção/supervisão (N=710)	20
Gráfico 10 – Anos de Trabalho na Autarquia (N=800).....	21
Gráfico 11 – Horário de trabalho (N=800).....	22
Gráfico 12 – Satisfação com o horário de trabalho (N=807).....	25
Gráfico 13 - Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=768)	27
Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=701)	31
Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=678)	32
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=708).....	33
Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=510)	35
Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=507)	36
Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=759)	41
Gráfico 20 – Conseguir tirar algum tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=747).....	42
Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=754)	43
Gráfico 22 – Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=746).....	44
Gráfico 23 - Sugestões que contribuam à conciliação (N=635)	46
Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N =652).....	46
Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=650).....	47
Gráfico 26 – Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=740).....	48
Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=769)	49
Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=723).....	50
Gráfico 29 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=773).....	53
Gráfico 30 – Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=770)	55
Gráfico 31 - Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=746).....	55

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).

Cávado + Igual

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 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 Barcelos.

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 incluíssem 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 do município ¹	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%
CIM CÁVADO	18	0	18	16	88,9%
	4.049	341	3.708	2.380	64,2%

9

(*) Não inclui ainda os questionários incompletos.

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

Com uma taxa de resposta no Município de Barcelos de 77,1%, 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 – 1 Homem).

Cávado + Igual

MUNICÍPIO DE BARCELOS



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

O balanço social do Município de Barcelos serve como base para a caracterização de género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária do conjunto de trabalhadores/as.

		Dirigente - Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H	12	0	0	0	0	10	22
	M	13	0	0	0	0	2	15
CTFP por tempo indeterminado	H	0	78	79	222	14	0	393
	M	0	114	131	366	3	0	614
CTFP a termo resolutivo certo	H	0	12	0	52	0	0	64
	M	0	35	0	51	0	0	86
CTFP a termo resolutivo incerto	H	0	0	0	1	0	0	1
	M	0	0	0	3	0	0	3
Outra	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	1	0	0	0	1
Total	H	12	90	79	275	14	10	480
	M	13	150	131	420	3	2	719
	T	25	240	210	695	17	12	1.199

Tabela 1 - Balanço Social 2021 (género, categoria e vínculo)²

		Dirigente - Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
20-29	H	0	4	2	5	0	1	12
	M	0	8	0	5	0	2	15
30-39	H	1	21	9	16	4	2	53
	M	0	44	13	35	0	1	94
40-49	H	7	35	21	52	5	4	124
	M	10	66	42	116	1	0	235
50-59	H	3	23	25	114	5	2	172

² De acordo com o reporte do Balanço Social de 2021 e não contabilizando os/as trabalhadores/as em regime de prestação serviços (pessoas singulares – 1 Homem).

Cávado + Igual

	M	3	24	43	142	2	0	214
60-69	H	1	7	22	88	0	1	119
	M	0	8	33	122	0	0	163
Total	H	12	90	79	275	14	10	480
	M	13	150	131	420	3	2	719
	T	25	240	210	695	17	12	1.199

Tabela 2- Balanço Social (género, idade e categoria)³

No período temporal de aplicação do inquérito por questionário, o município de Barcelos, reúne um universo de 1.200 trabalhadores/as, dos/as quais 821 responderam ao questionário, mas, devido ao insuficiente preenchimento, foram eliminados 3, sendo considerados 818 para a análise.

Das respostas obtidas 32,8% (268) dos questionários foram preenchidos através da plataforma digital e 67,2% (550) em suporte de papel.

Quanto à categoria profissional e ao género dos/as trabalhadores respondentes, uma parte considerável, 60,3%, são assistentes operacionais e 70,3% dos trabalhadores/as são mulheres. Sendo as mulheres cerca de 60% do total de trabalhadores/as dos municípios, estamos perante uma amostra mais feminizada do que o universo.

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	240	192	70	122
Assistente Técnico/a	210	115	33	82
Assistente Operacional	695	484	133	351
Outra	54	11	3	8
Total	1.199	802	239	563

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

³ De acordo com o reporte do Balanço Social de 2021 e não contabilizando os trabalhadores em regime de prestação serviços (pessoas singulares – 1 Homem).

Cávado + Igual

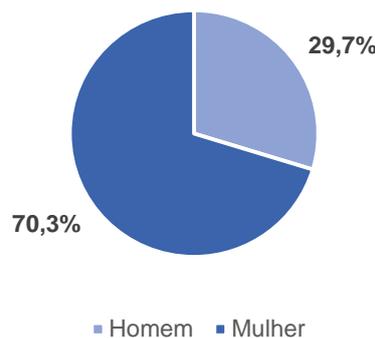
IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A. Caracterização Sociográfica e Profissional

A primeira análise passa pela caracterização sociográfica das pessoas inquiridas, através de informação relativa 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), horas de trabalho contratualizadas, e horas de trabalho habituais.

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=818)



Começando pelo primeiro indicador em análise, e de acordo com o gráfico abaixo, verifica-se que 70,3% dos/as trabalhadores/as respondentes se identificam como mulheres e os restantes 29,7% como homens. No que se refere ao género, o município tem um total de 719 colaboradoras, destas, 575 responderam ao questionário aplicado, ou seja, 80% do total de mulheres.

Cávado + Igual

Quanto ao concelho de residência, verifica-se que a maioria de respondentes reside em Barcelos (87,3%), seguindo-se Braga (4,9%), Esposende (2,5%), Viana do Castelo (2%), Famalicão (1,5%), Vila Verde (0,9%), Gondomar, Guimarães, Ponte de Lima e Póvoa de Varzim (0,2%), e com menor percentagem, Terras de Bouro (0,1%). Isto significa que a grande maioria dos/as trabalhadores/as reside e trabalha no mesmo concelho, e que 95,7% residem num dos concelhos que integram a CIM do Cávado.

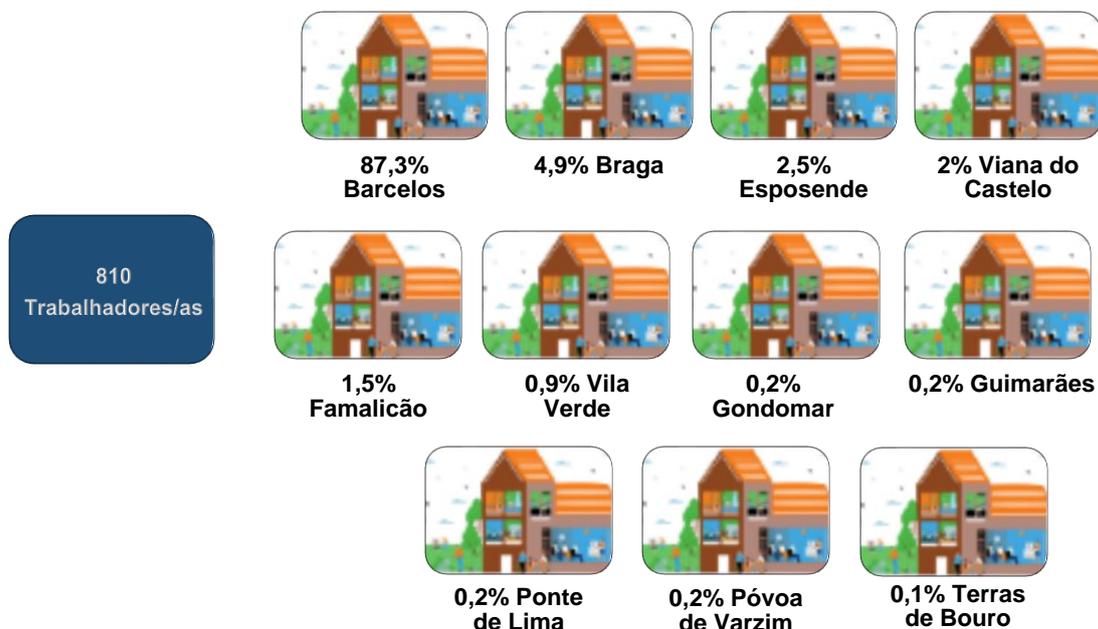


Figura 1 - Concelhos de residência (N=810)

Relativamente às idades dos/as respondentes do Município de Barcelos, a maioria, 65,2%, tem idade entre os 40 e os 59 anos. Existem, ainda, 19,9% de trabalhadores/as com idade até aos 39 anos, revelando alguma dinâmica na entrada de novos/as trabalhadores/as. A média de idades fixa-se nos 48,1 anos, variando entre um mínimo de 20 e um máximo de 67 anos.

Cávado + Igual

Escalões Etários	Percentagem
20-29 anos	3,6%
30-39 anos	16,3%
40-49 anos	34,7%
50-59 anos	30,5%
60-69 anos	14,9

Tabela 4 – Idade (N=669)

Quanto ao **grau de escolaridade** dos/as trabalhadores/as respondentes, uma parte significativa possui o *ensino secundário ou equivalente (12º ano)* (40,3%), 20,7% completou o *ensino superior - licenciatura, bacharelato, mestrado ou doutoramento* e 31,8% tem escolaridade inferior ao ensino secundário.

O grau de escolaridade dos/as trabalhadores/as é bastante diversificado, destacando-se 36,3% que não concluiu o ensino secundário. No total de homens inquiridos, os trabalhadores com menos qualificações correspondem a 41,6%, contrastando com 27,2% do total das mulheres respondentes.

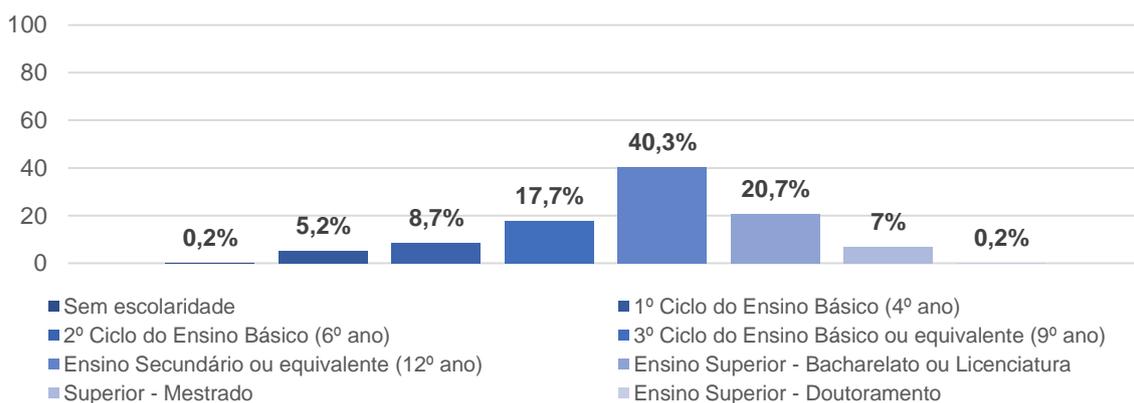


Gráfico 2 – Grau de Escolaridade (N=816)

Cávado + Igual

Relativamente ao estado civil, verifica-se que uma parte significativa da amostra é casada ou vive em união de facto, correspondendo a 72,6%. 15,6% de trabalhadores/as são solteiros/as, 3,2% são viúvos/as, e 8,6% são divorciados/as / separados/as.

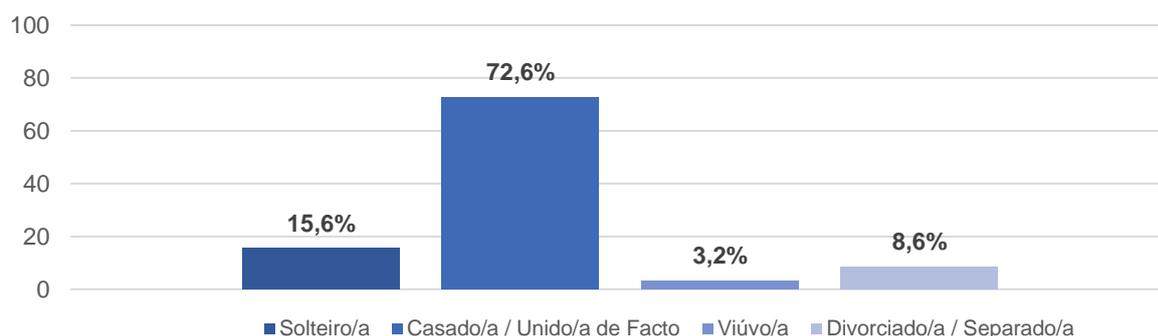


Gráfico 3 - Situação conjugal (N=811)

Em consonância com os resultados quanto ao estado civil, 74,3% indica viver com *marido/mulher/companheiro/a*. 51,6% vive com *filho/a (s)*, 14,3% com *pai e mãe (ou pai/mãe separadamente)*. Destaca-se ainda, de entre as situações que podem ser verificadas no gráfico 4, os/as 5,8% que vivem sozinhos/as.

Do total de 415 respondentes que indicam viver com o/a(s) filho/a(s), 52,5% (N=218) tem filhos/as menor/es.

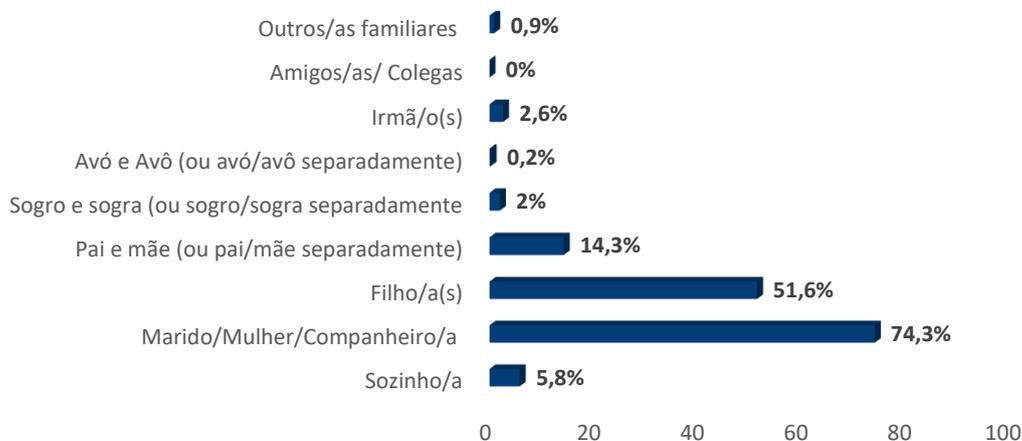


Gráfico 4 - Com quem vive (N=804)

Cávado + Igual

80,3% dos/as inquiridos/as indica ter filhos/as. Neste grupo, 194 (24%) são homens e 455 (56,3%) mulheres.

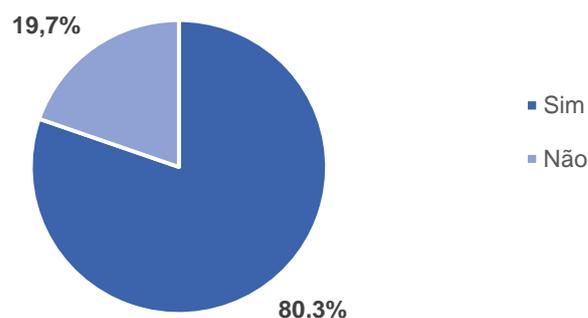


Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=808)

Do grupo de trabalhadores/as que responderam ter filho/a(s), verifica-se quanto ao número, que este varia de 1 até 5 filhos/as. 31,7% referem ter 1 filho/a, e 54,3% dois filhos/as. Os restantes 14% 3 ou mais filhos/as: 11% tem 3 filhos/as, 2,2% tem 4 filhos/as, e 0,8% tem 5 filhos/as.

N.º de filhos/as

1 filho/a	31,7%
2 filhos/as	54,3%
3 filhos/as	11%
4 filhos/as	2,2%
5 filhos/as	0,8%

Tabela 5 - Número de filho/a (s) (N=628)

Analisando a **idade do/a(s) filho/a(s)** dos/as trabalhadores/as respondentes (N=578), é possível verificar que uma parte significativa se encontra em idade escolar (considerando a escolaridade obrigatória), dos quais 16,2% com idades entre 1 e 9 anos e 26,1% entre os 10 e os 19 anos.

A maioria dos/as trabalhadores/as (57,7%) têm filho/a(s) com idades compreendidas entre os 20 e os 49 anos de idade.

Cávado + Igual

Idades dos/as Filhos/as

1 aos 9	16,2%
10 aos 19	26,1%
20 aos 29	31%
30 aos 39	23%
40 aos 49	3,7%

Tabela 6 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=1032)

Dos/as trabalhadores/as que responderam à questão (N=781), 50,1% (391) **tem dependentes a cargo**, dado pertinente para a conciliação do trabalho com a vida familiar.

Dos/as que responderam afirmativamente, 58% afirma ter um/a dependente e 34,5% dois/duas dependentes. Em número mais reduzido encontram-se os/as trabalhadores/as com três e quatro dependentes, 6,8% e 0,8%, respetivamente. Salientamos que nem todos/as os/as trabalhadores/as que afirmaram ter dependente/s indicaram quantos são.

18

Número de Dependentes

1 dependente	57,9%
2 dependentes	34,5%
3 dependentes	6,8%
4 dependentes	0,8%

Tabela 7 - Número de pessoas dependentes (N=383)

No que se refere ao **grau de parentesco do/a(s) dependente/s**, verifica-se que estes são sobretudo filhos/as (90,3%). Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco como cônjuges (9%), mãe/pai (5,6%), sogros/as (1,5%), e outros (0,5%) nos quais foram identificados especificamente avó e tia.

Cávado + Igual

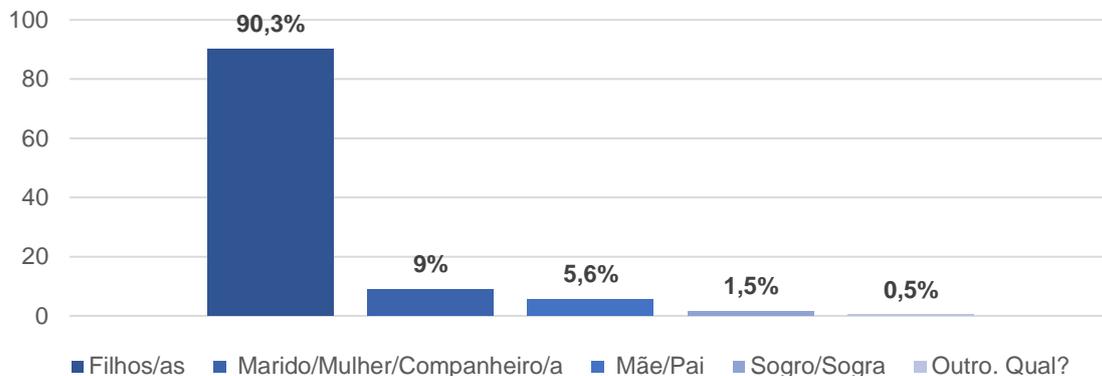


Gráfico 6 – Grau de parentesco das pessoas dependentes (N=390)

O **tipo de dependência** mais identificado diz respeito a filhos/as menores, estudantes e/ou filhos/as sem rendimento (84,9%), seguindo-se as pessoas dependentes idosas (9,5%). 2,3% dos respondentes tem a seu cargo pessoas com algum tipo de deficiência.

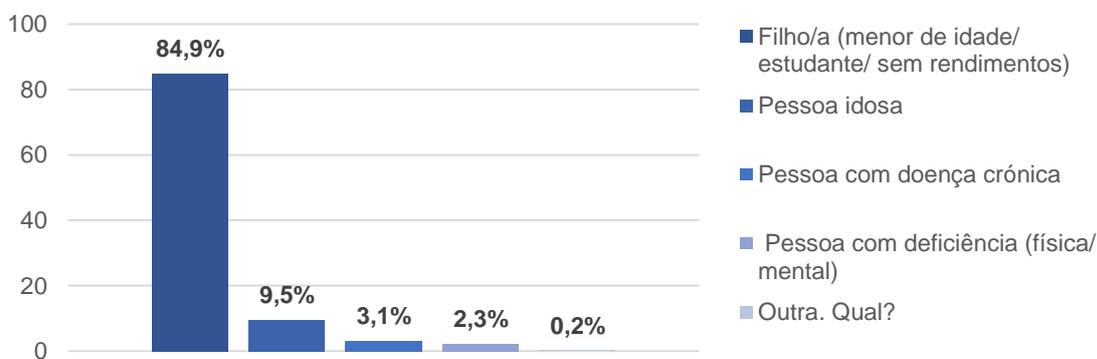


Gráfico 7 - Tipo de dependência (N=364)

Relativamente à **Categoria Profissional** dos/as trabalhadores/as respondentes, 60,5% são *Assistentes Operacionais*, 14,4% *Assistentes Técnico/as*, 24% são *Técnicos/as Superiores* e 1,1% enquadra-se na opção *outro*, onde são indicadas as categorias *Dirigente*, *Chefe de Divisão*, *Coordenador/a Técnico/a*, *Fiscal*, *Assessor/a Político*.

Cávado + Igual

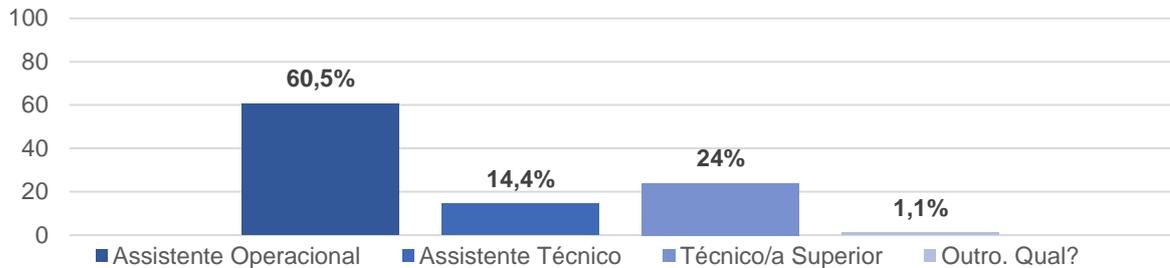


Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=800)

9% (N=64) dos/as inquiridos/as exerce cargos de direção e supervisão de pessoas, sendo 4,2% (N=30) homens, e 4,8% (N=34) mulheres.

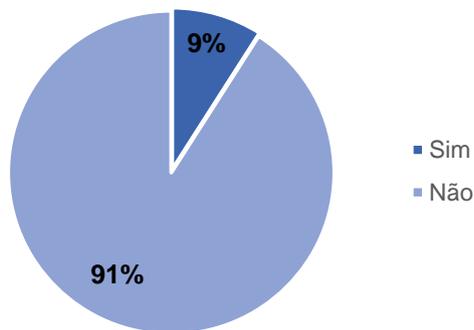


Gráfico 9 – Exercício de cargo de direção/supervisão (N=710)

Quanto ao **Tipo de Contrato**, a maioria dos/as trabalhadores/as respondentes (82,3%) encontram-se em situação de estabilidade laboral, tendo um contrato por tempo indeterminado (permanente).

Os restantes 16,2% têm contrato a termo resolutivo (a prazo), 0,1%, contrato de prestação de serviços e 1,4% outro vínculo contratual, nomeadamente contrato de emprego e inserção e Programa Operacional Capital Humano.

Cávado + Igual

Tipo de Contrato	N	%	H	M
Contrato por tempo indeterminado (efetivo)	652	82,3%	25,2%	57,1%
Contrato a termo resolutivo (a prazo)	128	16,2%	4,3%	11,9%
Contrato de Prestação de Serviços	1	0,1%	0,1%	-
Outro. Qual?	11	1,4%	0,1%	1,3%

Tabela 3 – Tipo de Contrato de Trabalho (n=792)

Quanto aos **anos de trabalho na autarquia** (gráfico 10), 30,3% encontra-se a trabalhar para o município há menos de 5 anos, 15,4% de 21 a 25 anos e 26,1% há mais de 25 anos. Em menor número encontram-se aqueles/as que trabalham no município entre 16 e 20 anos (11,3%), seguindo-se os/as que trabalham entre 6 e 10 anos (10,7%) e por último, com 6,2%, encontram-se os/as trabalhadores/as com 11 a 15 anos de trabalho. Verifica-se, ainda, que 99% dos/as trabalhadores/as respondentes tem trabalho a tempo inteiro.

Dos/as respondentes que referem trabalhar a tempo parcial (N=9), 3 são homens e 6 mulheres, dos/as quais 7 são casados/as, não existindo relevância quanto às habilitações.

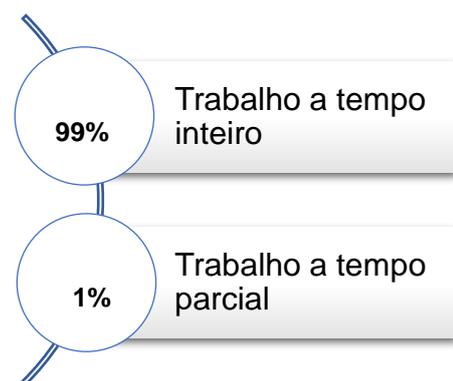
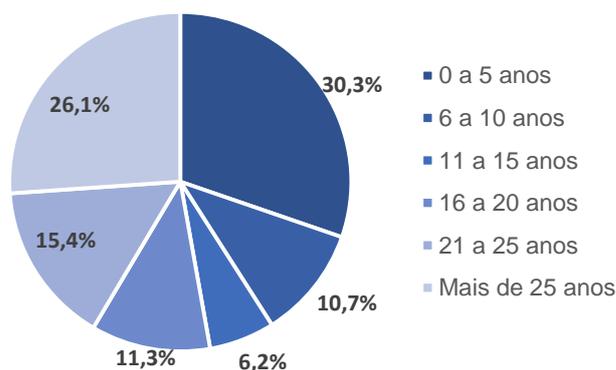


Gráfico 10 – Anos de Trabalho na Autarquia (N=800)

Figura 2 - Regime de trabalho na autarquia (N=799)

Cávado + Igual

À questão relativa ao **horário de trabalho** 82,4% afirma ter *horário fixo*, 3,4% indica trabalhar em *jornada contínua*, 8,7% responde que a sua modalidade de trabalho é *por turnos (fixo/variável)*. Por último, 5,5% indica trabalhar em *horário flexível*.

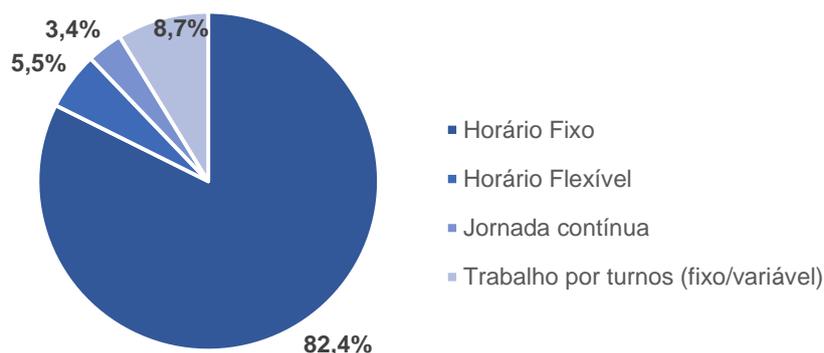


Gráfico 11 – Horário de trabalho (N=800)

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

	H	M
Horário fixo	73,1% (N=174)	86,3%(N=485)
Jornada contínua	3% (N=7)	3,6% (N=20)
Horário flexível	7,1% (N=17)	4,8% (N=27)
Trabalho por turnos (fixo/variável)	16,8%(N=40)	5,3% (N=30)
TOTAL	100%	100%

Tabela 4 - Género e horário de trabalho (N=800)

Os dados da tabela permitem-nos confirmar que são os homens que mais trabalham na modalidade por turnos (fixo/variável). Por outro lado, as mulheres estão mais concentradas no horário fixo. Modalidades como a jornada contínua ou o horário flexível, tendencialmente facilitadoras da conciliação, têm menor expressão nesta amostra de trabalhadores/as, e no caso específico da flexibilidade horária, as mulheres beneficiam menos do que os homens da possibilidade de dela usufruir.

Cávado + Igual

No que se refere à **modalidade de trabalho**, a esmagadora maioria - 96,3% - dos/as trabalhadores/as respondentes indica o *trabalho presencial*, sendo incomuns as outras modalidades de trabalho: 1,9% *trabalho misto (presencial + teletrabalho)*, 0,9% exclusivamente *teletrabalho* e 0,9% *outra* modalidade.

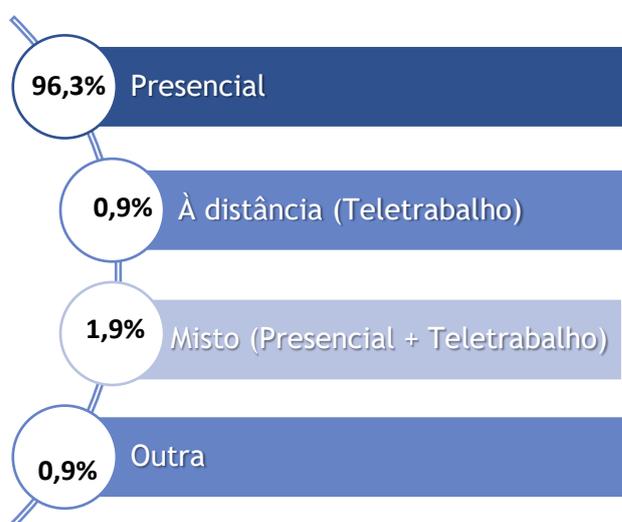


Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=785)

Considerando as respostas obtidas na questão **quantas horas de trabalho semanais estão definidas no seu contrato**, 88,5% indica trabalhar a tempo inteiro (87,8% do total de homens e 88,9% do total de mulheres), 6,7% indica ter contrato com *menos de 35 horas* e 1,4% refere ter contrato de 40 horas semanais.

Cávado + Igual



Figura 4 - N° de horas definidas no contrato de trabalho (N=795)

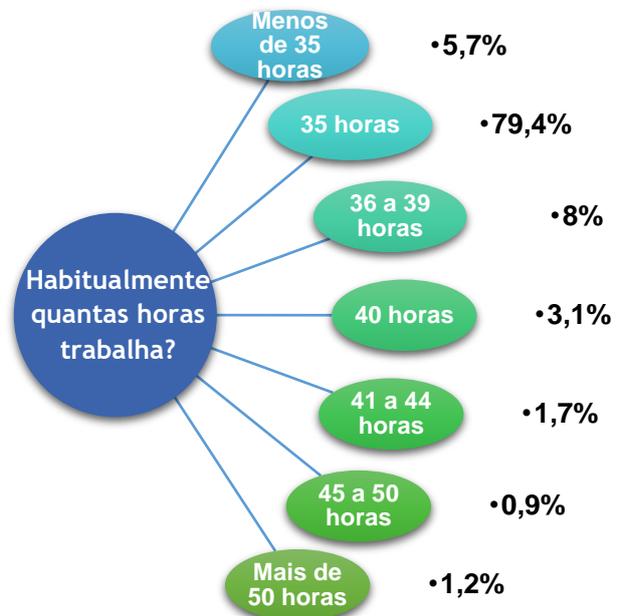


Figura 5 - N° de horas de trabalho (N=807)

Quanto ao número de **horas que habitualmente trabalha**, verifica-se que a maioria dos/as trabalhadores/as, 79,4%, trabalha 35 horas. Por outro lado, 14,9% afirma trabalhar mais horas do que as que se encontram indicadas no seu contrato, dividindo-se em 18,7% do total de homens e 13,3% do total de mulheres.

Existe ainda um grupo de 5,7% que responde trabalhar *menos de 35 horas* (6,6% do total de homens e 5,3% das mulheres).

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 da vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as do Município de Barcelos.

Começando por analisar o *nível de satisfação quanto ao horário de trabalho atual*, tal como é possível verificar no gráfico 12, 68% dos/as trabalhadores/as respondentes encontram-se *satisfeitos/as* e 24,2% *muito satisfeitos/as*. Por outro lado, 6,2% estão *pouco satisfeitos/as* e 1,6% *nada satisfeitos/as*.

Dos/as 7,8% de trabalhadores/as que se encontram pouco ou nada satisfeitos/as, 8,7% são homens e 7,4% mulheres.

Verifica-se ainda, que apenas 3,1% deste grupo de respondentes (25 trabalhadores/as) têm filho/a(s) menores (0,1% homens e 2,1% mulheres).

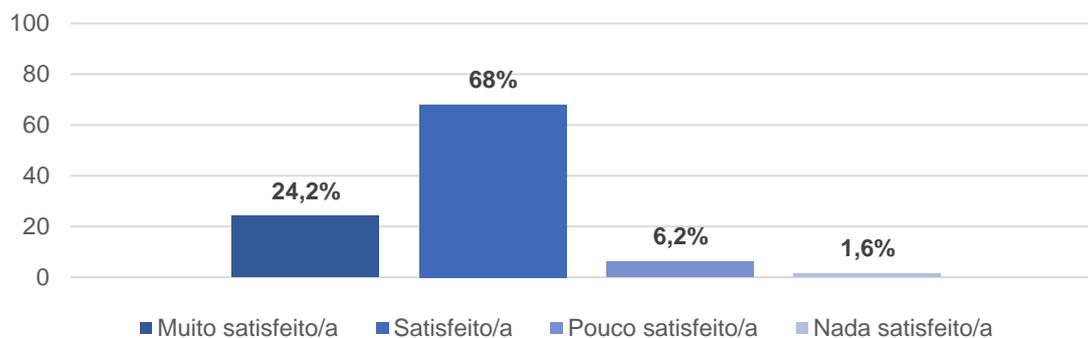


Gráfico 12 – Satisfação com o horário de trabalho (N=807)

No total de respondentes (N=789), 94 (11,9%) afirma ter **pedido alteração ao seu horário de trabalho nos últimos 5 anos**. Deste total, 25 (10,4%) são homens e 69 (12,6%) são mulheres. Destas mulheres, 45 têm filho/a(s), 30 das quais têm filhos/as em idade escolar, e apenas 2 exercem cargo de direção.

Mais de metade dos/das profissionais que pediram alteração de horário (N=59), 60,2% confirmam que os pedidos foram aceites sem qualquer impeditivo. No entanto, 24,5% (8 homens e 16 mulheres) não viram o seu pedido aceite, a que se juntam 11,2% de

Cávado + Igual

trabalhadores/as para quem uns pedidos foram aceites e outros não e 4,1% que ainda não obtiveram resposta.

Os pedido/s foi/foram aceite/s?	%	H	M
<i>Sim</i>	60,2% (N=59)	55,2% (N=16)	62,3% (N=43)
<i>Não</i>	24,5% (N=24)	27,6% (N=8)	23,2% (N=16)
<i>Um/Uns foi/foram aceite(s), outro(s) não</i>	11,2% (N=11)	6,9% (N=2)	13% (N=9)
<i>Ainda não obtive resposta</i>	4,1% (N=4)	10,3% (N=3)	1,5% (N=1)

Tabela 5 – Aceitação do/s pedido/s de alteração de horário de trabalho(N=98)

À questão, **se tivesse interesse, poderia aderir a alguma das seguintes modalidades de horário de trabalho**, verifica-se que a modalidade que os/as trabalhadores/as respondentes mais indicaram foi o *trabalho em jornada contínua* (61%).

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
<i>Horário de trabalho flexível</i>	545	58%	24%	18%
<i>Alteração dos turnos de trabalho (s/a)</i>	486	26,5%	42%	31,5%
<i>Trabalho a tempo parcial</i>	463	17,9%	52,3%	29,8%
<i>Trabalho em jornada contínua</i>	539	61%	23%	16%
<i>Teletrabalho</i>	431	30,2%	38,7%	31,1%
<i>Regime Misto (presencial e teletrabalho)</i>	442	39,6%	31,7%	28,7%

Tabela 6 Interesse em aderir a outras modalidades de horário de trabalho

58% indicou ser possível optar por um horário de trabalho flexível.

Já na opção *alteração dos turnos de trabalho (se aplicável)* 42% afirma a impossibilidade de alteração, dos quais 46,7% são homens e 39,5% mulheres. Da mesma forma, 52,3%

Cávado + Igual

(51,6% do total de homens e 52,7% do total de mulheres) dos/as trabalhadores/as respondentes indica não ser possível aderir à modalidade *trabalho a tempo parcial*.

Responderam em maior número *não* ser possível aderir ao *teletrabalho*, 38,7% enquanto 39,6% afirma a possibilidade em aderir ao *regime misto (presencial e teletrabalho)*.

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

Os resultados no gráfico 13 demonstram que os/as trabalhadores/as fazem uma avaliação favorável, uma vez que 26,5% indica ser possível alterar o horário *a maior parte das vezes* e 12,9% refere ser possível *sempre*, perfazendo um total de 39,4% de respondentes que representam 41,8% de homens e 38,5% de mulheres.

Por outro lado, destacam-se os 27,5% de trabalhadores/as para que afirma *raramente* (14,2%) ou mesmo *nunca* (13,3%) ser possível fazê-lo.

Dos/as 13,3% (N=102) que referem nunca conseguir alterar o horário, 25 são homens (11,1%) e 77 mulheres (14,2%).

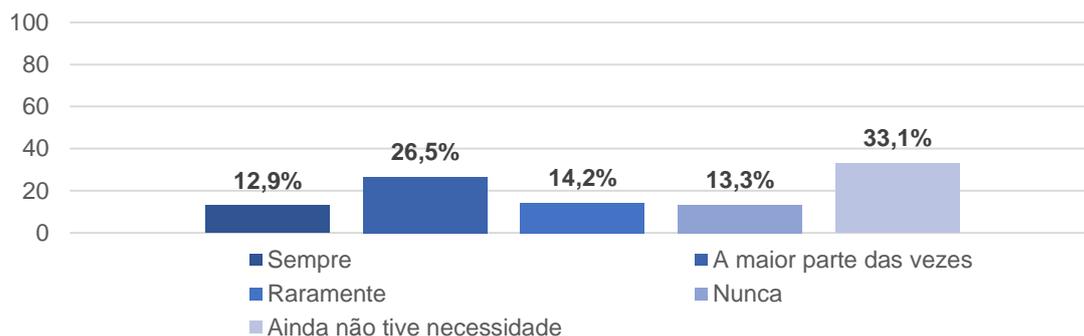


Gráfico 13 - Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=768)

Estes resultados indicam que 27,5% dos/as respondentes sentem dificuldade na alteração do seu horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar.

Cávado + Igual

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

Homem	Mulher	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional
4% (N=9)	7% (N=38)	2,5% (N=19)	0,8% (N=6)	2,9% (N=22)

Tabela 7 - Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependente/s 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 demonstraram mais interesse são os *planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar (39,9%) e apoios a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)* reunindo 39,3% de escolhas, seguido de *serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as* com 21%.

Na opção que reuniu maior número de escolhas, os *planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar*, verifica-se que grande parte tem filhos/as (242 respondentes) mas destes apenas uma parte com dependentes (158). Quanto à divisão por género, 100 são homens e 212 mulheres.

Dos 142 trabalhadores/as 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)*, 49 são homens e 93 mulheres e quase todos/as têm filhos/as (118), dos/as quais 103 menores.

Confirma-se ainda um elevado número de assistentes operacionais (70 em 133 respostas) a reconhecer que as *medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência* seriam apoios relevantes.

Cávado + Igual

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>	39,9%	100	212
		43,3%	38,5%
<i>Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)</i>	39,3%	99	208
		42,9%	37,7%
<i>Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as</i>	21%	53	111
		22,8%	19,9%
<i>Atividades de tempos livres (ATL) / Colónias de férias</i>	20,1%	50	107
		21,6%	19,4%
<i>Creche/ Jardim-de-infância</i>	20,1%	40	117
		17,3%	21,2%
<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>	18,2%	49	93
		21,2%	16,9%
<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>	17,6%	39	99
		16,9%	18%
<i>Medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência</i>	17%	45	88
		19,5%	16%
<i>Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL</i>	11,6%	31	60
		13,4%	10,9%
<i>Medidas de apoio para famílias monoparentais</i>	9,5%	15	59
		6,5%	10,7%

Tabela 8 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=782)

No que diz respeito a possíveis medidas de apoio às famílias com filhos/as (tabela 14), e considerando apenas os/as respondentes com filhos/as, verifica-se que as estruturas/apoios mais desejados seriam as atividades de tempos livres ou colónias de férias, os apoios financeiros à educação, e as creches ou jardins de infância.

Cávado + Igual

	H	M	Total
Creche/ Jardim-de-infância	12,6%	9,4%	10,4%
	N=29	N=52	N=81
Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	16,9%	14,2%	15%
	N=39	N=78	N=117
Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	11,3%	6,5%	7,9%
	N=26	N=36	N=62
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)	16,9%	12,3%	13,7%
	N=39	N=68	N=107
Medidas de apoio para famílias monoparentais	2,6%	5,4%	4,6%
	N=6	N=30	N=36

Tabela 9 - % Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas (N=204)

Quando questionados/as se gostariam que o município disponibilizasse algum apoio/medida ou benefício para além dos referidos acima, 15,2% confirmaram esse interesse (32 homens, 16,5% e 60 mulheres, 14,5%).

Aos que responderam *afirmativamente*, foi sugerido que especificassem quais apoios ou medidas. Os/as que avançaram com informação adicional especificaram: *horário flexível, atividades desportivas e culturais para os/as trabalhadores/as, transporte ou apoio financeiro, jornada contínua, trabalho a part-time, progressão na carreira, regime misto, apoio psicológico, apoio aos filhos/as, formação e valorização profissional, apoio na habitação, massagista/fisioterapeuta, apoio a famílias carenciadas, mais recursos humanos, implementação do estatuto de cuidador/a informal, cantina/refeitório, mobilidade temporária.*

Quanto à questão sobre se **nos últimos 5 anos foi mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante**, verifica-se que apenas 7,3% (N=51) está ou esteve nessa situação

Cávado + Igual

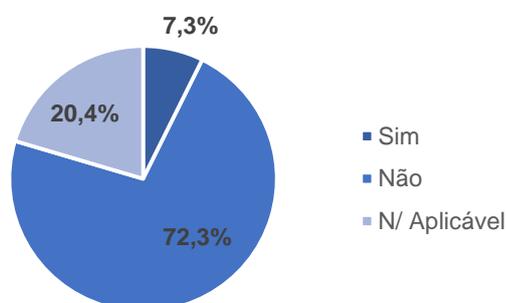


Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=701)

Para este grupo de mulheres respondentes apresentamos os resultados às questões sobre se usufruiu de alguma das medidas constantes da tabela 15.

Começamos por destacar a existência de respostas (2 em cada) do não usufruto, apesar da necessidade, das seguintes medidas: *licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé, 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 de prestação de trabalho suplementar e dispensa de prestação de trabalho no período noturno*

As medidas mais utilizadas pelas colaboradoras, que estiveram ou estão grávidas, foram a licença parental inicial exclusiva da mãe (embora não atinja os 100%), a dispensa diária para amamentação/aleitação, a licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé e a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto (que apenas é assinalada por 55,3% das mulheres).

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental inicial exclusiva da mãe</i>	88,4%	11,6%	0%	0%
	N=38	N=5	-	-
<i>Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé</i>	57,1%	38,1%	2,4%	2,4%
	N=24	N=16	N=1	N=1

Cávado + Igual

Licença por interrupção de gravidez	7,9%	84,2%	0%	7,9%
	N=3	N=32	-	N=3
Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto	55,3%	39,5%	2,6%	2,6%
	N=21	N=15	N=1	N=1
Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde	10,2%	79,5%	2,6%	7,7%
	N=4	N=31	N=1	N=3
Dispensa diária para amamentação/aleitação	86,4%	9,1%	0%	4,5%
	N=38	N=4	-	N=2
Dispensa de prestação de trabalho suplementar	13,2%	71%	2,6%	13,2%
	N=5	N=27	N=1	N=5
Dispensa de prestação de trabalho no período noturno	15,8%	63,2%	5,2%	15,8%
	N=6	N=24	N=2	N=6

Tabela 10 – Usufruto de medidas de proteção da parentalidade

Quanto à questão se **nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida**, verifica-se que apenas 4,3% (8 respondentes) respondeu de forma positiva.

32

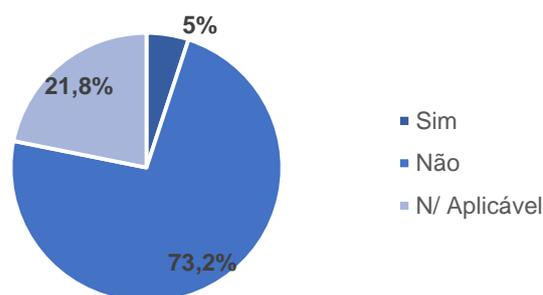


Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=678)

Destes 5%, apresentam-se na tabela 16 as respostas sobre a utilização das medidas indicadas. Destaca-se uma resposta *não, mas precisei* (1 respondente casado com 1 filho/a menor) no caso da licença parental inicial por impossibilidade da mãe. No caso

Cávado + Igual

dos pais, não chega a metade os que tiveram dispensa para acompanhamentos a consultas pré-natais.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental exclusiva do pai (15 dias úteis)</i>	90,3%	9,7%	0%	0%
	28	3	-	-
<i>Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis)</i>	75%	21,9%	0%	3,1%
	24	7	-	1
<i>Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias)</i>	20,6%	72,4%	3,5%	3,5%
	6	21	1	1
<i>Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais</i>	51,7%	44,8%	0%	3,5%
	15	13	-	1

Tabela 11 - 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 6,6% respondeu *sim*, o que corresponde a 47 trabalhadores/as respondentes.

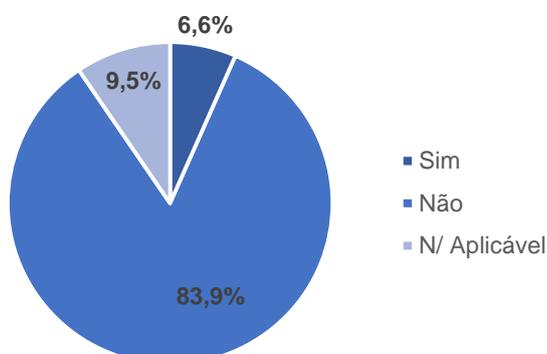


Gráfico 16 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=708)

Cávado + Igual

Destes 6,6%, elenca-se na tabela 17 o usufruto dos diferentes direitos. Destacam-se as respostas *não, mas precisei* num conjunto de seis medidas, acusado por 1 a 5 trabalhadores/as, destacando-se o trabalho flexível.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Dispensa do trabalho para avaliação para adoção</i>	0%	81,3%	0%	18,7%
	-	26	-	6
<i>Licença por adoção de menor de 15 anos</i>	0%	81,3%	0%	18,7%
	-	26	-	6
<i>Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos</i>	8,8%	70,6%	2,9%	17,7%
	3	24	1	6
<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>	56,8%	37,8%	0%	5,4%
	21	14	-	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>	27,8%	61,1%	0%	11,1%
	10	22	-	4
<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>	16,7%	69,4%	5,6%	8,3%
	6	25	2	3
<i>Licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica</i>	9,1%	72,7%	3%	15,2%
	3	24	1	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>	0%	82,4%	2,9%	14,7%
	-	28	1	5
<i>Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	3,1%	75,6%	6,1%	15,2%
	1	25	2	5
<i>Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	6,1%	66,7%	15,1%	12,1%
	2	22	5	4

Tabela 12 - 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 a quem esta situação se aplica existiu apoio. Apesar disso, ainda se identificam situações de resistências ou obstáculos, sobretudo por parte das chefias diretas.

	Chefias diretas		Subordinados/as		Colegas de trabalho	
Bem, recebi apoio	28,9%		13,9%		24,1%	
	26H	39M	15H	14M	22H	30M
Mal, houve resistências / foram criados obstáculos	4%		2,4%		1,8%	
	4H	5M	1H	4M	1H	3M
Não se manifestaram	6,2%		6,7%		10,2%	
	3H	11M	3H	11M	5H	17M
Não sei/ Não respondo	6,7%		7,6%		7,4%	
	9H	6M	10H	6M	9H	7M
N/ Aplicável	54,2%		69,4%		56,5%	
	45H	77M	51H	94M	45H	77M

Tabela 13 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho (N=225/209/216)

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 trabalhadores/as respondentes opta por não responder a esta questão, 69,8%. Dos/as que responderam, 20,2% considera que a entidade empregadora incentiva o gozo da licença, enquanto 10% (N=51) afirma não existir incentivo, resultado que se encontra dividido em 13,3% do total de homens e 8,2% do total das mulheres respondentes.

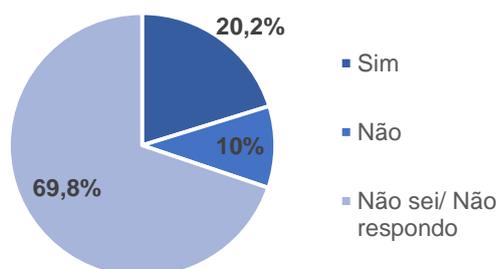


Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=510)

Cávado + Igual

Na questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental**, 22,5% confirma existir incentivo, enquanto 8,7% refere o oposto (19 homens, 10,7%, e 25 mulheres, 7,6%). Evidenciamos ainda 68,8% (N=349) que *não sabem ou não respondem* (108 homens, 60,7% e 241 mulheres, 73,3%).

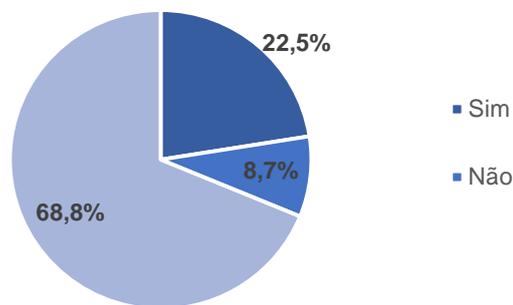


Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=507)

Face à 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 23,7% 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 179 respostas (40 homens, 17,9% e 139 mulheres, 26,2%), destacando as mulheres como grupo que mais interrompe a sua atividade profissional por questões relacionadas com o cuidado de familiares.



Figura 4 - Interrompeu a sua atividade profissional (N=755)

Do grupo que respondeu afirmativamente, a maioria (90,6%) indica que a duração foi até seis meses (tabela 19).

Cávado + Igual

Até 6 Meses	90,6%
Entre 6 a 12 Meses	3,8%
Superior a 12 Meses	5,6%

Tabela 14 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=160)

Quanto às duas questões apresentadas na tabela 20, a maior parte dos/as trabalhadores/as respondentes indica não se ter sentido prejudicado/a pelo seu género ou por ter prestado assistência à família.

Do total de trabalhadores/as respondentes que confirmou ter-se **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (49 em 761 respondentes), 16 identificam-se como *homens* (7,2%) e 33 como *mulheres* (6,1%).

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**, do total de trabalhadores/as respondentes (N=748), apenas 34 confirmou ter-se sentido prejudicado/a (12 homens e 22 mulheres).

	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	7,2%	6,1%	5,4%	4,2%
Não	84,3%	87,4%	85,7%	88%
Não sei/Não respondo	8,5%	6,5%	8,9%	7,8%
	100%	100%	100%	100%

Tabela 15 - Já se sentiu prejudicado/a (N=761-748)

Cávado + Igual

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 com o trabalho quando já não se encontra a trabalhar** (N=752), verifica-se que 65,7% (N=494) dos/as trabalhadores/as do município indica acontecer com regularidade (41,5% *algumas vezes* e 24,2% *sempre, ou quase sempre*). Destes/as, 150 são homens (67% do total de homens respondentes) e 344 são mulheres (65,2% do total das mulheres respondentes).

Na afirmação “**sente-se demasiado/a cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias**” (N=749), verifica-se que 66,2% dos/as respondentes (N=496) confirma este sentimento, 49,1% *algumas vezes* e 17,1% *sempre, ou quase sempre*. Destes, 102 são homens (46,6% do total de homens respondentes) e 394 são mulheres (74,3% do total das mulheres respondentes), verificando-se ainda que mais de metade das respostas (292) são indicadas pelos/as assistentes operacionais. A grande diferença entre homens e mulheres sugere que continuam a ser elas as principais responsáveis pelas tarefas domésticas.

Já na afirmação “**sente que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria**” (N=732), 30,9% responde *algumas vezes* e 9,5% *sempre, ou quase sempre* (36,2% do total dos homens e 42,2% do total das mulheres respondentes), verificando-se um número superior de respostas por parte dos/as trabalhadores/as respondentes com dependente/s a cargo (155).

Quanto às afirmações “**não consegue cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários**” (N=727), destacamos as respostas *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes*, com 6% e 20% e “**não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação**” (N=727), regista nas opções *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* os resultados 11,6% e 23,7%, por essa ordem, onde se verifica que uma parte significativa de trabalhadores/as têm dependente/s a cargo, afetando em maior número as mulheres.

Cávado + Igual

Podemos concluir que o trabalho tem uma interferência significativa na vida pessoal e familiar 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=752)	Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias? (N=749)	Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria? (N=732)	Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários? (N=727)	Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação? (N=727)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	24,2%	17,1%	9,5%	6%	11,6%
<i>Algumas vezes</i>	41,5%	49,1%	30,9%	20%	23,7%
<i>Poucas vezes</i>	12,4%	16%	19,3%	19,4%	19,4%
<i>Raramente, ou Nunca</i>	15,7%	13%	31%	42,1%	33,8%
<i>Não sei/Não se aplica</i>	6,2%	4,8%	9,3%	12,5%	11,5%

Tabela 16 – Interferência do trabalho na vida pessoal e familiar

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 apresentadas, podendo concluir-se que o trabalho afeta mais a vida familiar do que a vida familiar afeta a profissional. Destacamos, ainda assim, as respostas dos/as trabalhadores/as que se sentem desconfortáveis e com dificuldades em gerir as duas dimensões da vida.

Verifica-se que na questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que **não consiga concentrar-me no trabalho**” (N=734), são mais as mulheres a responder *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* (85 de 118 respostas, abrangendo 16,5% do total das mulheres e 15% do total dos homens respondentes) e 73 dos 118 que confirmam ter dificuldade em concentrar-se no trabalho, tem dependentes a cargo.

Cávado + Igual

Quanto à afirmação “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que **chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar**” (N=737) são novamente as mulheres a responder *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* (83 de 115 respostas, 16% do total de mulheres e 14,6% do total dos homens respondentes).

À questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que **falte ao trabalho**” (N=734), responderam *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* 35 trabalhadores/as, dos/as quais 23 são mulheres (4,5% do total das mulheres respondentes) e à questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que **sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho**” (N=726), foram 41 os/as trabalhadores/as respondentes que indicaram as opções *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* (28 mulheres, 5,5% e 13 homens, 5,9%).

Passando à questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que **evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes**” (N=725), responderam *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* 11,9% dos/as trabalhadores/as respondentes, correspondendo a 30 homens (13,9% do total dos homens) e 56 mulheres (11% do total das mulheres).

Relativamente ao modo como a vida familiar impacta na esfera pessoal, são mais as mulheres que afirmam “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que **não ter tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema**” (N=731), tendo respondido 150 mulheres às opções *sempre, ou quase sempre e algumas vezes*, num total de 197 trabalhadores/as respondentes (29,2% do total das mulheres e 21,6% do total dos homens).

	Não consiga concentrar-me no trabalho. (N=734)	Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar. (N=737)	Falte ao trabalho. (N=734)	Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho. (N=726)	Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes. (N=725)	Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.). (N=731)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	1%	1,2%	0,3%	1,2%	3,8%	8,9%
<i>Algumas vezes</i>	15,1%	14,4%	4,5%	4,4%	8,1%	18,1%

Cávado + Igual

Poucas vezes	22,7%	16,8%	11,4%	8,5%	8,8%	15,6%
Raramente, ou nunca	48,9%	55,2%	67,4%	63,6%	53,1%	40,6%
Não sei/Não se aplica	12,3%	12,4%	16,4%	22,3%	26,2%	16,8%

Tabela 17 – Interferência da família na vida profissional

À questão, “**Habitualmente, com que frequência trabalha durante o seu tempo livre para dar resposta às solicitações do seu trabalho?**”, destacamos 28,5% dos/as trabalhadores/as que indica *algumas vezes* e 9,3% *afirma sempre, ou quase sempre*, resultado relevante para análise, uma vez que poderá ser uma causa impeditiva da conciliação. Os/as respondentes a estas duas opções (N=287), representam 40% dos homens e 36,9% das mulheres. Destes, mais de metade são assistentes operacionais (N=159).

Por outro lado, 22% afirma trabalhar *poucas vezes*, e menos de metade do total, 40,2%, indica que *raramente, ou nunca* trabalha durante o seu tempo livre.

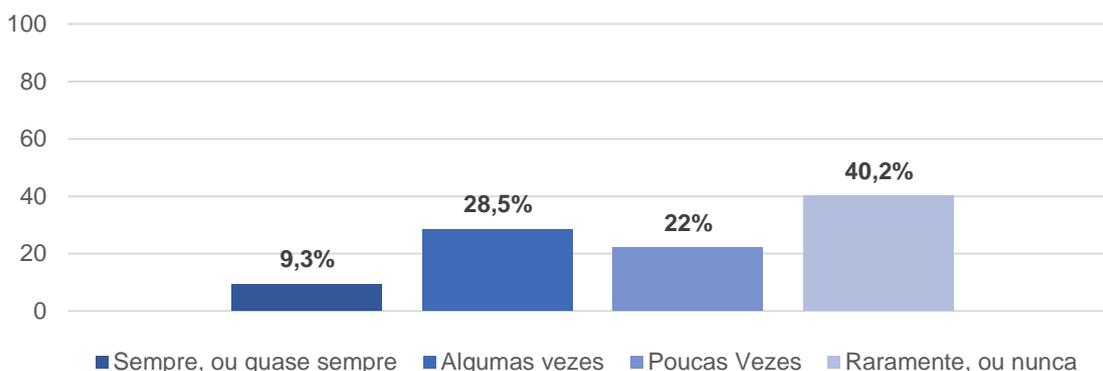


Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=759)

À questão, “**Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares?**”, 43,4% (47,8% do total dos homens e 41,4% do total das mulheres respondentes) afirma ser *relativamente fácil* tirar algum tempo durante o horário de trabalho e 7,5% refere ser *muito fácil*.

Cávado + Igual

Por outro lado, evidenciamos que 49,1% dos/as trabalhadores/as respondentes (41,7% do total dos homens e 52,4% do total das mulheres) referem existir dificuldades em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (22,2% indica ser *relativamente difícil* e 26,9% respondeu ser *muito difícil*).

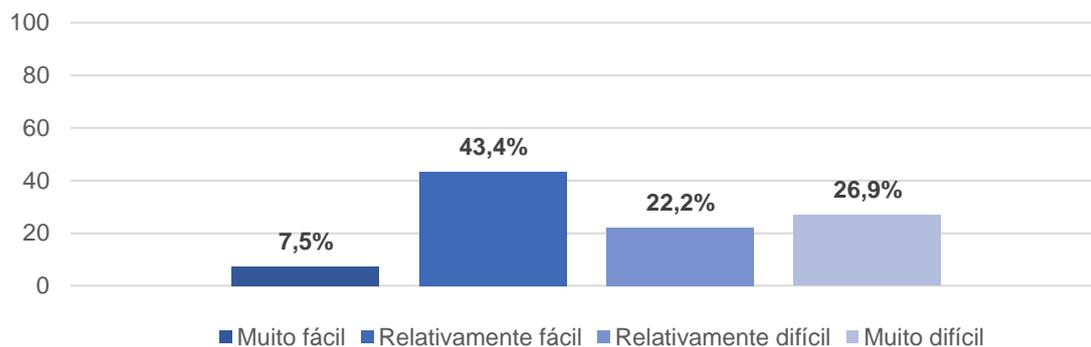


Gráfico 20 – Conseguir tirar algum tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=747)

A tabela abaixo confirma serem as mulheres a sentirem maior dificuldade em ter esse tempo para tratar de assuntos pessoais ou familiares.

	H	M
Muito fácil	10,5%	6,2%
Relativamente fácil	47,8%	41,4%
Relativamente difícil	20,6%	22,9%
Muito difícil	21,1%	29,5%
Total	100%	100%

Tabela 18- Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género

No que concerne à **satisfação dos/as trabalhadores/as respondentes com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, analisando as respostas obtidas, 4,3% refere estar *insatisfeito/a* e 1% *nada satisfeito/a*, totalizando 41 trabalhadores/as, dos/as quais 26 referem ter dependente/s a seu cargo (3% do total dos homens e 3,5% do total das mulheres respondentes).

Por outro lado, 54% afirma encontrar-se *satisfeito/a*, 19,2% *muito satisfeito/a*, totalizando 73,2%, resultado que se reflete em 73,5% do total de homens e 73% do total

Cávado + Igual

de mulheres respondentes. Resta, ainda, 21,5% que demonstra neutralidade ao responder *nem satisfeito/a nem insatisfeito/a*.

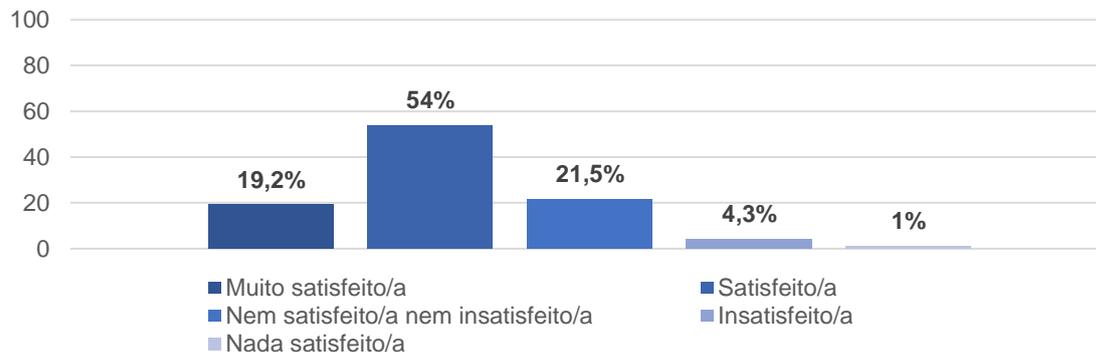


Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=754)

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.

Dos/as trabalhadores/as respondentes, 20% considera que o facto de o *trabalho ser exigente ou extenuante* constitui um obstáculo à conciliação. *Horários de trabalho longos e longas deslocações pendulares (casa-trabalho)* foram também indicados como fatores que dificultam a conciliação por 15,7% e 27,4% dos/as trabalhadores/as, respetivamente.

Outros obstáculos referidos incluem trabalhar ao fim de semana e feriados, trabalho pós-laboral, incompatibilidade com horário da escola do/a(s) filho/a(s), excesso de trabalho e responsabilidades e salário baixo.

Dos/as 15,7% respondentes que afirmam que as longas deslocações são um obstáculo à conciliação, (96 em 612 respondentes), a quase totalidade (93) tem dependente/s a cargo, dado pertinente para a análise.

Cávado + Igual

	Sim	H	M	Não	H	M
<i>Horário de trabalho longo</i>	20%	17,2%	21,3%	80%	82,8%	78,7%
<i>Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)</i>	15,7%	14,5%	16,2%	84,3%	85,5%	83,8%
<i>Trabalho exigente ou extenuante</i>	27,4%	30,5%	26%	72,6%	69,5%	74%

Tabela 19 - Obstáculos à conciliação (N=640/612/620)

Foi ainda abordada a existência, ou não, 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**. Menos de metade dos/as respondentes afirma existir essa abertura (48,5%).

De destacar que 14,9% dos/as trabalhadores/as consideram não existir abertura por parte da entidade, e que 36,6% optam por não se pronunciar ou não têm conhecimento acerca desta questão.

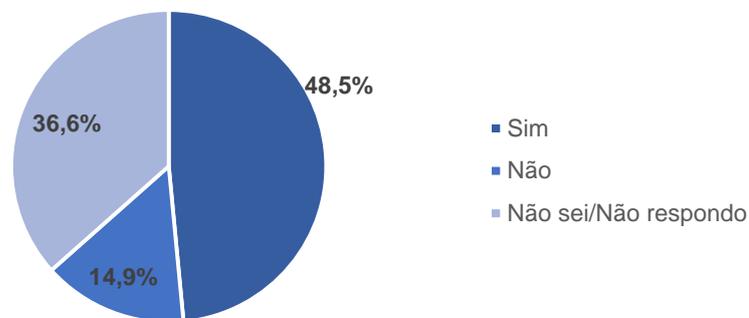


Gráfico 22 – Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=746)

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 63% respondeu afirmativamente (125 homens, 56,3% do total de homens e 343 mulheres 65,8% do total de mulheres).

Cávado + Igual

Porém, destacamos 15,6% que respondeu *não saber* (18,5% do total dos homens e 14,4% do total das mulheres) e 21,4% optou pela resposta *não sei/não respondo*.

Dentro do grupo que respondeu que sabe a quem recorrer (N=456), pedimos para especificar *a quem recorreria*, e 72,4% respondeu que recorreria ao/à *Superior Hierárquico/a*, 25,9% aos *Recursos Humanos* e 1,7% a *outros*.



Figura 5 - Sabe a quem recorrer (N=743)

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 do município.

Os resultados obtidos permitem-nos concluir que 62,8% dos/as trabalhadores/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.

Cávado + Igual

Destacamos ainda que dos 20% de respondentes que confirmam já ter contribuído com sugestões (127 no total), são mais as mulheres (20,6% do total das mulheres respondentes), do que os homens (18,6% do total dos homens) que o fizeram.

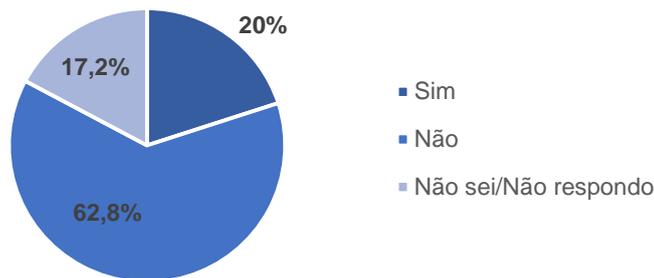


Gráfico 23 - Sugestões que contribuem à conciliação (N=635)

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?”**, 81,9% respondeu *não*, porém, 11,5% confirma já ter sofrido alguma destas situações, atingindo mais homens, 16,7% (N=31), do que mulheres, 9,4% (N=44).



Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=652)

Cávado + Igual

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?**”, 74,6% respondeu nunca ter assistido, mas 15,9% (N=103) afirma ter assistido, neste caso, 25% do total dos homens e 12,2% do total das mulheres respondentes.



Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=650)

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.

Na questão **quantas horas gasta com tarefas domésticas** semanalmente, tal como se pode verificar no gráfico que se segue, os valores mais elevados, 27,8%, situam-se na resposta *entre 3 a 6 horas* e 20,3% *mais de 20 horas* (40,6% do total dos homens e 51,2% do total das mulheres respondentes). Destacamos, desta forma, as mulheres como sendo o grupo que investe mais tempo em tarefas domésticas.

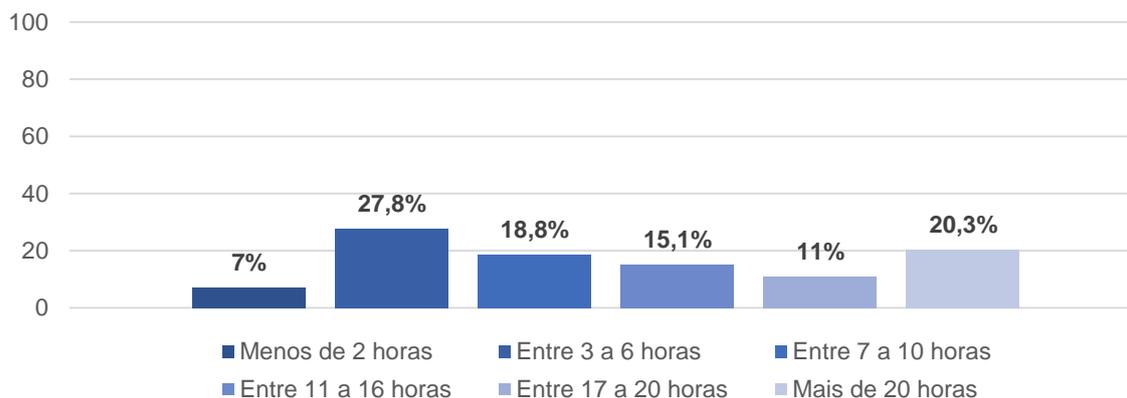


Gráfico 26 – Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=740)

Analisando as respostas à questão **quem realiza mais frequentemente as tarefas domésticas**, 74,5% (573 em 769 respostas) confirma que é o/a próprio/a respondente a realizar com mais frequência tarefas domésticas. A análise por género revela que responderam como sendo os principais responsáveis pelo cuidado da casa 35,1% dos homens (N=80) e 91,1% mulheres (N=493), o que indica, mais uma vez, que são as mulheres quem mais realiza estas tarefas.

Cávado + Igual

Coerentemente, 41,7% (321 em 769 respostas) afirma ser o/a (ou ser também) o/a marido/mulher/companheiro/a e destes/as, 185 são homens (81,1%) e 136 são mulheres (17,7%).

As restantes respostas distribuem-se em 7,4% que indicam ser/em o(s) filho(s) (57 respostas) e 7% a(s) filha(s) (54 respostas).

Recorrendo à opção outro/as, estão 5,7% dos/as trabalhadores/as, especificando concretamente *mãe, pai, irmã, empregada doméstica e outros familiares*, sendo perceptível que são mais mulheres com responsabilidade na realização das tarefas domésticas.

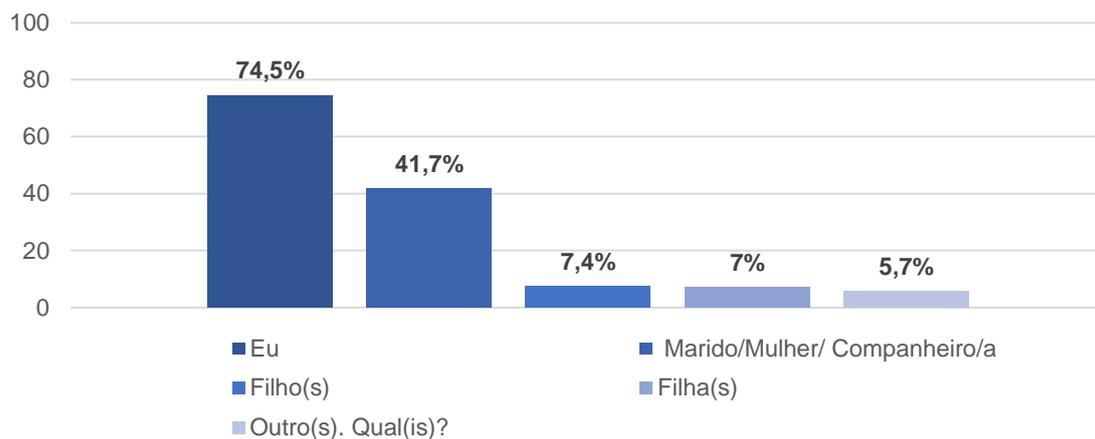


Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=769)

Quanto ao indicador, "**Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes**", verificamos que 55% afirma ser o/a próprio/a (400 respostas em 723), prevalecendo com maior número de respostas as mulheres (346 de 400 respostas a esta opção), ou seja, 68,4% do total das mulheres e 24,9% do total dos homens respondentes) e trabalhadores/as com filho/a(s) (395 respostas em 400).

28,2% das respostas indicam o/a *marido/mulher/ companheiro/a*. Tratando-se de 117 homens e 87 mulheres, este é outro indicador da prevalência das mulheres no cuidado. As restantes respostas - *mãe/sogra (7,1%), filha/s (3,6%), pai/sogro (1,8%), filho/s (1%) e outro/s (1,2%)* mencionado em específico tratar-se *das netas, irmão, irmã e genro* – também apontam nesse sentido.

Cávado + Igual

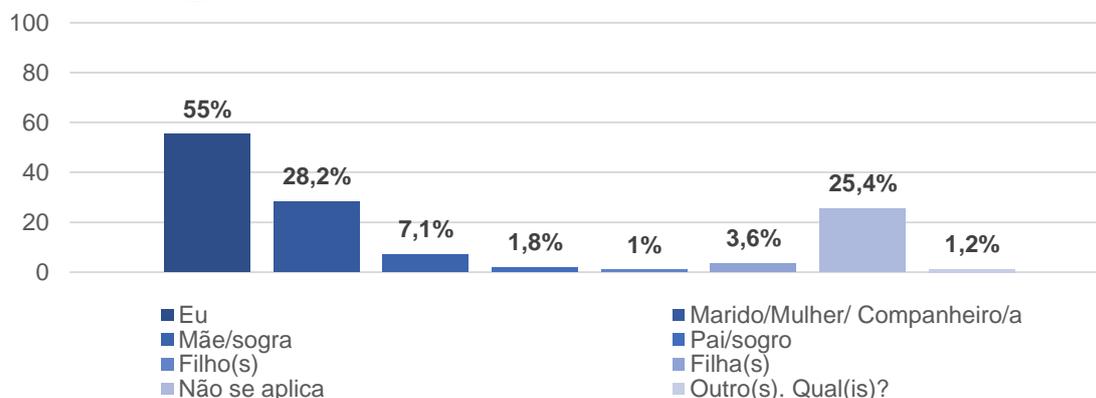


Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=723)

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.	767	64,3%	34,4%	1,2%	0,1%
A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	755	13,6%	29,7%	39,4%	17,3%
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	761	1,7%	3,4%	35,8%	59,1%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.	739	35,9%	49,9%	11,6%	2,6%
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	746	35,5%	45,1%	17%	2,4%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	756	7,8%	35%	46,6%	10,6%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	749	24,7%	5,4%	51,1%	18,8%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	743	4,5%	13,6%	51,1%	30,8%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	751	1,9%	6,5%	40,6%	51%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	753	11,7%	24,6%	41,3%	22,4%

Tabela 20 – Representações de género

Cávado + Igual

Destacamos o resultado da questão **“a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro”** que, apesar de ter obtido maior percentagem de discordância (56,7%), obteve ainda uma elevada percentagem de respostas entre o concordo e o concordo plenamente (43,3%). A concordância foi expressada por 44,6% do total de homens e 42,8% do total de mulheres respondentes.

Salientamos também a concordância, 5,1%, com a questão **“compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família”**, destacando neste resultado 9,9% do total de homens em comparação com 3,2% do total de mulheres respondentes.

Por outro lado, discordam com a afirmação **“as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/as filhos/as”**, 14,2% dos/as respondentes (8,6% do total de homens e 16,6% do total de mulheres), tal como 19,4% discorda que **o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta e um bebé com menos de um ano**, sendo 27,4% do total de homens e 16,1% do total de mulheres respondentes.

Analisando a concordância com a afirmação **“as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional”**, 42,8% indica existir igualdade de oportunidades para as mulheres, sendo essa opinião mais comum nos homens (60,6% do total de homens e 35,5% 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”**, 30,1% concorda com esta afirmação, agregando 40,6% do total de homens e 25,7% do total de mulheres.

18,1% de trabalhadores/as respondentes considera ser **preferível ter um homem como chefe do que uma mulher**. No total de homens, 17,4% concorda com esta afirmação e no total de mulheres esta percentagem é de 18,3%.

Da mesma forma, 8,4% concorda que **“numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso”**, resposta dada por 13,8% do total de homens e 6,2% do total de mulheres (63 em 751 respostas).

Na última questão apresentada, **“a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado”**, a maioria discordou com a afirmação (63,7%), contudo,

Cávado + Igual

destacamos que 36,3% concorda, correspondendo a 49,6% do total de homens e a 30,8% 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, as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as**” e o “**pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano**”.

Quase todos os homens (218) e mulheres (539) respondentes concordaram ou concordaram plenamente com a afirmação “**num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas**” e 72,6% do total de homens e 83,9% do total de mulheres 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 de que “**as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as**” (502 em 739 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**” (446 em 767 respostas, 92,1% do total de assistentes operacionais).

Em síntese, podemos considerar que as mulheres têm mais consciência das desigualdades de género e tendem a ter representações mais igualitárias.

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 49,9% dos/as trabalhadores/as respondentes do Município de Barcelos. 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 mais sentiram estas alterações, 159 são assistentes operacionais, 117 técnicos/as superiores e 62 assistentes técnicos/as.

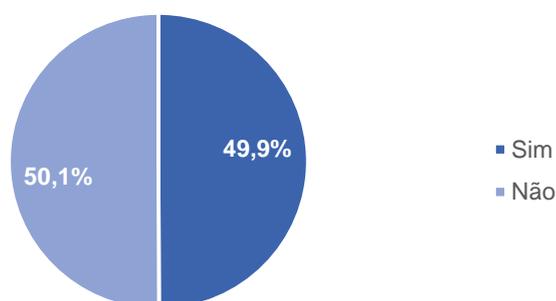


Gráfico 29 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=773)

Exclusivamente teletrabalho	12%
<i>Regime misto (presencial/teletrabalho)</i>	36,7%
<i>Alteração de horário de trabalho</i>	49,8%
<i>Outro. Qual?</i>	1,5%

Tabela 21 - 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=341)

Cávado + Igual

Mais de metade dos/das trabalhadores/as respondentes (52,5%) afirma não pretender manter estas alterações no período pós-pandemia, sendo em maior número referida pelos/as assistentes operacionais.

Por outro lado, 28,8% demonstraram interesse em continuar com o horário praticado durante o período da pandemia Covid-19.

		H	M
Sim	28,8%	36,2%	25,7%
	N=136	N=51	N=85
Não	52,5%	43,9%	56,1%
	N=248	N=62	N=186
Não sei/ Não respondo	18,7%	19,9%	18,1%
	N=88	N=28	N=60

Tabela 22 – Vontade de manter as alterações ao horário de trabalho no pós pandemia (N=472)

Dos/as trabalhadores/as que demonstraram interesse em manter as alterações, 38,7% indicaram o *horário misto (teletrabalho e presencial)* e 34,9% a *jornada contínua*.

		H	M
O regime de trabalho misto (presencial/teletrabalho)	38,7%	16	25
Teletrabalho	17%	10	8
Jornada Contínua	34,9%	4	33
Horário de Trabalho Flexível	9,4%	3	7

Tabela 23 – Preferências quanto às alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=106)

Relativamente à **conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar**, a maior parte dos/as trabalhadores/as respondentes considera que a situação pandémica não trouxe alterações, 75,6% (582 respostas em 770, que correspondem a 68% do total de homens e 78,8% do total de mulheres).

Por outro lado, 15,6% (120 respostas, 22,4% do total de homens e 12,7% do total de mulheres respondentes) afirma que a pandemia afetou negativamente a conciliação e 8,8% (68 respostas, 9,6% do total de homens e 8,5% do total de mulheres), refere que as mudanças melhoraram a articulação destas esferas da vida.

Cávado + Igual

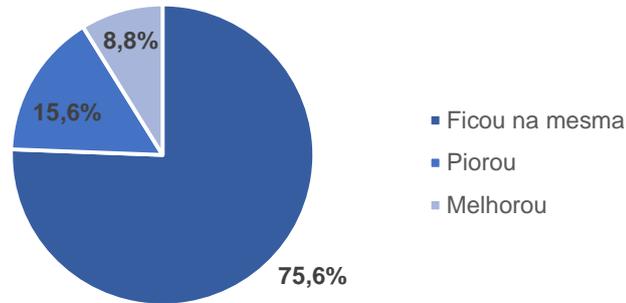


Gráfico 30 – Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=770)

Mais de metade dos/as trabalhadores/as, 56,4% não considera que a *situação pandémica tenha permitido uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos de/ou dependentes* (421 respostas em 746), resultado obtido com maior relevância de respostas das mulheres, 58,9% do total de mulheres e 50,9% do total de homens), dos/as quais 224 revelam ter dependentes a seu cargo (59 homens e 165 mulheres).

No entanto, para 24,5%, a pandemia veio favorecer um maior equilíbrio (63 homens, 27,9% dos homens e 120 mulheres, 23,1% das mulheres), dos quais 107 referem ter dependentes a cargo e mais de metade são assistentes operacionais (63 respostas).

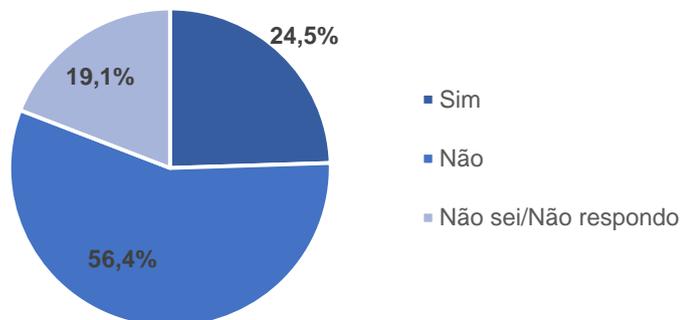


Gráfico 31 - Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=746)

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.**

Os horários de trabalho representam as principais áreas de melhoria sugeridas, tendo havido também referências a questões burocráticas e de relacionamento, como podemos analisar abaixo:

-  Disponibilizar jornada contínua;
-  Disponibilizar horário flexível;
-  Disponibilizar o regime de teletrabalho;
-  Disponibilizar o regime misto de trabalho;
-  Criar espaço para atividades com equipamentos onde os/as filhos/as possam permanecer enquanto os/as pais/mães trabalham;
-  Reduzir o horário de trabalho;
-  Possibilitar férias repartidas durante o ano;
-  Conciliar horários com os horários dos/as filhos/as;
-  Oferecer/disponibilizar ferramentas de trabalho, definir tarefas;
-  Melhorar o acompanhamento do trabalho realizado;
-  Existir maior abertura por parte da entidade;
-  Implementar mais um dia de folga;
-  Reduzir a burocracia quando se trata de assuntos familiares, nomeadamente questões com arranjos na habitação e saúde/acompanhamento de familiares para além de dependentes;
-  Existir mais compreensão no que diz respeito a ausências pontuais ao serviço, se houver cooperação por parte dos colegas de trabalho, conseguiremos todos dar apoio aos nossos filhos e regressar ao trabalho mais satisfeitos porque sabemos que nada falhou e o serviço ficou assegurado;
-  Criar soluções para as deslocações trabalho-casa;

Cávado + Igual

-  Existir igualdade no tratamento dos/as trabalhadores/as;
-  Criar banco de horas;
-  Aumentar o número de dias de férias por acordo coletivo de trabalho;
-  Distribuir igualmente as funções a desempenhar pelos/as trabalhadores/as;
-  Implementar mais reuniões com os/as trabalhadores/as;
-  Aumentar os recursos humanos;
-  Aumentar os salários;
-  Ouvir as necessidades de forma individual;
-  Desporto para os/as trabalhadores/as.

Cávado + Igual

V. CONCLUSÕES

Considerando as quatro dimensões do inquérito por questionário aplicado, verifica-se que o Município de Barcelos reúne trabalhadores/as maioritariamente com idade entre os 40 e os 59 anos, contudo, com um número representativo de trabalhadores/as com idades inferiores.

A maioria é casado/a e coabita essencialmente com o marido/mulher/companheiro/a. e/ou filho/a(s). No que se refere à descendência, os/as trabalhadores/as revelam ter 1 a 2 filhos com idades entre os 10 e os 29 anos, constituindo o/a(s) filho/a(s) as pessoas dependentes a cargo.

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, que trabalham no município há menos de 5 anos ou há mais de 25 anos, demonstrando que já existe permanência, mas também renovação de trabalhadores/as.

Devido às funções exercidas, a modalidade de trabalho presencial prevalece em relação às restantes. Quanto às horas de trabalho no contrato face às horas habitualmente trabalhadas, os/as trabalhadores/as a maioria assinala as 35 horas. Contudo, há trabalhadores/as que referem trabalhar mais, bem como, residualmente, que referem trabalhar menos.

Analisando a dimensão relativa à **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, é perceptível que as questões profissionais suscitam maior dificuldade comparativamente com as questões familiares no que se refere à conciliação das três esferas fundamentais da vida.

Quando apresentadas possíveis medidas de apoio para os/as trabalhadores/as selecionarem as mais relevantes, os resultados passam por medidas de apoio ao nível da saúde do/a próprio/a colaborador/a e também o apoio a atividades desportivas/culturais.

Cávado + Igual

Nas questões relativas aos direitos parentais exclusivos da mãe, verifica-se que algumas colaboradoras referem ter precisado de beneficiar dos seus direitos, contudo, nem sempre o puderam fazer, tais como a *licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé, 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 de prestação de trabalho suplementar e dispensa de prestação de trabalho no período noturno*, resultado revelador para esta análise. Quanto aos direitos do pai ou mãe, no que se refere a filhos/as menores, ou independentemente da idade, com necessidades específicas, também se verifica que nem sempre tiveram possibilidade de beneficiar da *dispensa de prestação de trabalho no período noturno*. Também nem todos/as os/as trabalhadores/as tiveram possibilidade de utilizar, ainda que tenham precisado, da licença que se encontra definida por lei no que se refere à assistência e acompanhamento a filho/a(s) menor(es) ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Acresce que menos de metade dos/as respondentes considera existir disponibilidade e abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldades de conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

Já na dimensão sobre a **igualdade, práticas e representações de género**, confirma-se que as tarefas domésticas tendencialmente passam apenas por um elemento do casal, tal como os cuidados a crianças, idosos e dependentes, destacando-se a mulher com maior responsabilidade no desempenho destas atividades. São também as mulheres a ter maior consciência das desigualdades de género e a apresentar representações mais igualitárias.

Importa também sublinhar que, ainda que estas situações não sejam frequentes, cerca de 11% dos/as trabalhadores/as afirma ter experienciado discriminação, assédio, ameaças ou agressões no exercício da sua atividade profissional, e cerca de 15% declara ter assistido a discriminação, assédio, ameaças ou agressões a outras pessoas no trabalho.

Cávado + Igual

A última dimensão analisada, **impacto da pandemia COVID-19 na conciliação**, revelou que quase metade dos/as trabalhadores/as teve alterações no regime/horário de trabalho, dos/as quais mais de metade não tem interesse em manter essas alterações. Contudo, existe uma parte significativa de trabalhadores/as que demonstrou interesse em continuar com as condições atuais. Foi perceptível ainda que a pandemia não afetou e nem mesmo melhorou a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal para a maioria dos/as trabalhadores respondentes. No entanto, existe também um conjunto de trabalhadores/as cuja situação piorou devido à pandemia Covid-19.

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%202012021%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)

66

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

68

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

Cávado + Igual

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"/>
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:

69

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"/>

Cávado + Igual

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)?

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"/>

70

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
--	-----	-----	-------------------	-----------------------

Cávado + Igual

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"/>

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"/>	71
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"/>	

Cávado + Igual

- j) Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica

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"/>
c) Colegas de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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?

72

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

Cávado + Igual

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"/>				
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"/>				

73

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

Sempre, ou quase sempre

Algumas vezes

Poucas vezes

Raramente, ou nunca

Cávado + Igual

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

- Muito fácil
- Relativamente fácil
- Relativamente difícil
- Muito difícil

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

- Muito satisfeito/a
- Satisfeito/a
- 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

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?

Cávado + Igual

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

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

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)? _____

Cávado + Igual

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)? _____

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"/>

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.)

Cávado + Igual

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.)

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

77

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.