

## Cávado + Igual

# Relatório de Diagnóstico do Município de Braga para a Igualdade e Conciliação



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



# Cávado + Igual

## FICHA TÉCNICA

### Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

### Entidades parceiras

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

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

2

### Entidade Consultora

XZ Consultores, SA

### Revisão Científica

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

### Data

Setembro de 2022

### Financiamento:

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

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

# Cávado + Igual

## ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS .....	4
ÍNDICE DE TABELAS.....	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	5
I. ENQUADRAMENTO .....	6
II. METODOLOGIA.....	8
III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA.....	11
IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS .....	13
A. Caraterização Sociográfica e Profissional .....	13
B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	24
C. Igualdade, práticas e representações de género.....	48
D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação .....	54
E. Sugestões de medidas de conciliação .....	57
V. CONCLUSÕES.....	59
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXO.....	62

# Cávado + Igual

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Concelhos de Residência (N=828) .....	14
Figura 2 - Regime de trabalho (N=822) .....	21
Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=813) .....	22
Figura 5 - Nº de horas de trabalho (N=823) .....	23
Figura 4 - Nº de horas definidas no contrato de trabalho (N= 818) .....	23
Figura 7 - Interrompeu a da atividade profissional (N=770).....	36
Figura 8 - Sabe a quem recorrer (N=766).....	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=819) .....	20
Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=826).....	22
Tabela 10 - Aceitação do/s pedido/s (N=137).....	25
Tabela 11 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis .....	25
Tabela 12 – Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependente/s e categoria profissional .....	27
Tabela 13 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=729) .....	29
Tabela 14 - % Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas .....	29
Tabela 15 – Usou alguma das medidas.....	31
Tabela 16 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida .....	32
Tabela 17 - Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção.....	34
Tabela 18 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho(N=375/356/360) .....	35
Tabela 19 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=202) .....	37
Tabela 20 - Já se sentiu prejudicado/a (N=768/767) .....	37
Tabela 21 - Com que frequência o seu trabalho faz com que... ..	39
Tabela 22 - Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que... ..	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=725/706/699) .....	44
Tabela 25 - Grau de concordância .....	51
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= 479) .....	54
Tabela 27 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=494) .....	55
Tabela 28 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=138).....	55

## Cávado + Igual

### ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=830) .....	13
Gráfico 2 - Grau de Escolaridade (N=747).....	15
Gráfico 3 - Situação conjugal (N=829) .....	15
Gráfico 4 – Com quem vive (N= 823).....	16
Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=824) .....	16
Gráfico 6 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=509) .....	18
Gráfico 7 - Tipo de dependência (N=490).....	19
Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=822) .....	19
Gráfico 9 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=795).....	20
Gráfico 10 – Anos de Trabalho (N=823) .....	21
Gráfico 11 - Horário de Trabalho (N=826) .....	21
Gráfico 12 - Satisfação com o horário de trabalho (N=822) .....	24
Gráfico 13 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=801) .....	26
Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=728) .....	30
Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=740) .....	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=749).....	33
Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=645) .....	35
Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=634) .....	36
Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=760) .....	41
Gráfico 20 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=773).....	42
Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=780) .....	43
Gráfico 22 - Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=772).....	44
Gráfico 23 - Sugestões que contribuam à Conciliação (N=609).....	46
Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=624).....	46
Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=618).....	47
Gráfico 26 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=759) .....	48
Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=774) .....	49
Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=748).....	50
Gráfico 29 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=766).....	54
Gráfico 30 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=763).....	56
Gráfico 31 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=757).....	56

# Cávado + Igual

## I. ENQUADRAMENTO

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

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

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

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

## Cávado + Igual

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

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

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

# 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 desta metodologia teve como finalidade o alcance de um elevado número de respondentes, que permitisse caracterizar a realidade da CIM do Cávado e dos seus municípios em matéria de igualdade de género e conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

O inquérito “Igualdade e Conciliação na Vida Pessoal, Familiar e Profissional” foi aplicado tanto em formato digital (online), como 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 disponibilizado ao universo de trabalhadores dos diferentes Municípios, tendo sido validados os questionários completos e os 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

	Total de trabalhadores/as do município <sup>1</sup>	N.º de trabalhadores/as com baixa médica prolongada	Nº de trabalhadores/as a inquirir	N.º Respostas obtidas	Taxa de Resposta (*)
<b>Município de Amares</b>	216	4	212	168	79,2%
<b>Município de Barcelos</b>	1200	135	1065	821	77,1%
<b>Município de Braga</b>	1738	139	1599	831	52,0%
<b>Município de Esposende</b>	247	5	242	174	71,9%
<b>Município de Terras de Bouro</b>	257	18	239	140	58,6%
<b>Município de Vila Verde</b>	373	40	333	230	69,1%
<b>CIM CÁVADO</b>	18	0	18	16	88,9%
	<b>4.049</b>	<b>341</b>	<b>3.708</b>	<b>2.380</b>	<b>64,2%</b>

(\*) Não exclui ainda os questionários incompletos.

9

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 Braga de 52%, 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.

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

## Cávado + Igual

# MUNICÍPIO DE BRAGA



## Cávado + Igual

### III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

O Município de Braga, com base no balanço social de 2021, reunia 1738 trabalhadores/as. Nas tabelas abaixo é possível caracterizar quanto ao género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária do conjunto dos/as trabalhadores/as.

		Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H	21	0	0	0	0	14	35
	M	18	0	0	0	0	3	21
CTFP por tempo indeterminado	H	0	79	88	417	9	128	721
	M	0	94	163	609	3	27	896
CTFP a termo resolutivo incerto	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	2	0	0	0	0	2
Outra	H	0	4	9	1	3	0	17
	M	0	12	23	9	0	1	45
Total	H	21	83	97	418	13	142	773
	M	18	108	186	618	3	31	964
	T	39	191	283	1036	15	173	1737

Tabela 1 - Balanço Social 2021 (género, categoria e vínculo)<sup>2</sup>

		Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
20-29	H	0	1	0	16	0	12	29
	M	0	1	3	9	0	5	18
30-39	H	2	14	4	41	4	31	96
	M	1	19	11	82	0	6	118
40-49	H	11	37	23	96	5	57	229
	M	11	47	54	178	1	16	307
50-59	H	6	18	35	155	3	35	252
	M	5	32	61	217	1	3	319
60-69	H	2	13	35	110	0	7	167
	M	1	9	57	132	1	1	201

<sup>2</sup> De acordo com o reporte de cada município no respetivo Balanço Social de 2021 e não contabilizando os/as trabalhadores/as em regime de prestação serviços (pessoas singulares – 1 Mulher).

## Cávado + Igual

Total	H	21	83	97	418	12	142	773
	M	18	108	186	618	3	31	964
	T	39	191	283	1036	15	173	1737

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

No período temporal de aplicação do inquérito por questionário, o Município de Braga conta com um universo de 1599 trabalhadores/as, dos/as quais 831 responderam ao questionário. Dos 831 questionários respondidos, 369 (44,4%) foram respondidos em suporte de papel e 462 (55,6%) através da plataforma digital, tendo sido excluído 1 questionário por insuficiente preenchimento.

A amostra segue a distribuição de género do universo, com a maioria dos/as inquiridos/s a identificar-se com o género feminino (60,2%). No que diz respeito às qualificações, a maior parte dos/as respondentes tem o ensino secundário concluído (44,7%), é casado/a (70,8%) e tem filho/a(s) (80,5%).

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
<b>Técnico/a Superior</b>	191	163	74	89
<b>Assistente Técnico/a</b>	283	155	52	103
<b>Assistente Operacional</b>	1036	447	154	293
<b>Outra</b>	227	57	47	10
<b>TOTAL</b>	<b>1.737</b>	<b>822</b>	<b>327</b>	<b>495</b>

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

Quanto ao vínculo laboral, verifica-se que quase a totalidade dos/as respondentes tem um contrato de trabalho permanente (97,8%), o que revela que este segmento está sobre representado na amostra.

## Cávado + Igual

### IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

#### A. Caracterização Sociográfica e Profissional

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

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

Analisando o primeiro indicador, e de acordo com o gráfico abaixo, verifica-se que 60,2% dos/as trabalhadores/as inquiridos/as se identificam como mulheres (N=500) e os restantes 39,8% como homens (N=330). No que se refere ao género, o município tem um total de 964 colaboradoras, destas, 500 responderam ao questionário aplicado, ou seja, um pouco mais de metade do total (51,9%). A taxa de resposta dos homens é inferior, situando-se nos cerca de 43%.

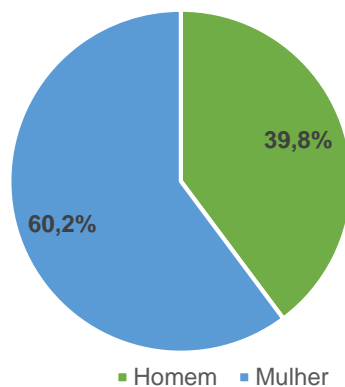


Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=830)

## Cávado + Igual

Quanto ao **concelho de residência**, a grande maioria dos/as respondentes, 90,5%, reside em Braga (N=749) e os 6,8% noutro concelho da CIM: Vila Verde (3,3%), Barcelos (1,7%), Amares (1,3%), Esposende (0,4%) e Terras de Bouro (0,1%). Os/as restantes 3,2% estão distribuídos/as por Guimarães (0,6%), Famalicão (0,6%), Ponte da Barca (0,4%), Porto (0,4%), Vila Nova de Gaia (0,3%), Santo Tirso, Trofa, Vieira do Minho, Vila do Conde e Celorico de Basto (todos com 0,1%).

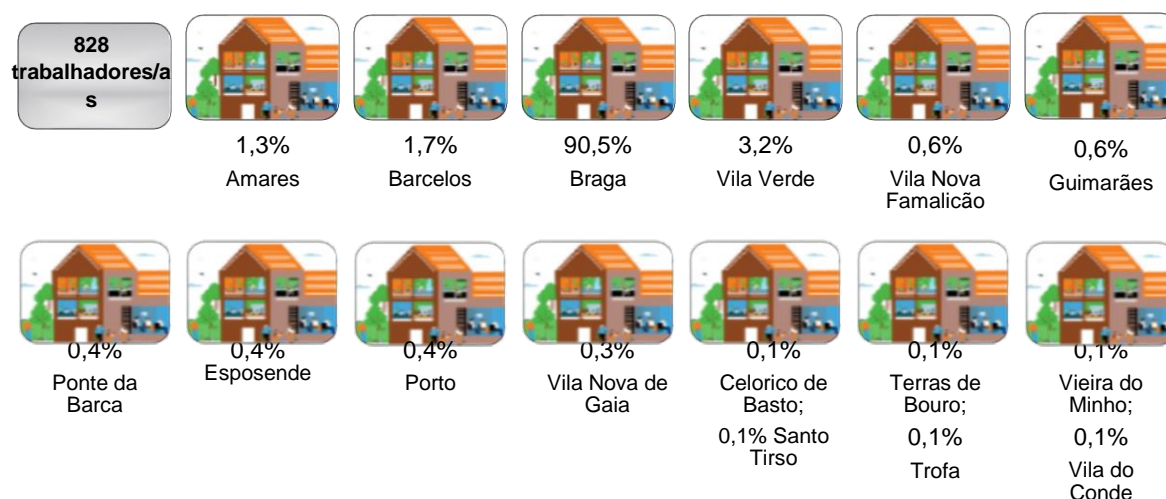


Figura 1 - Concelhos de Residência (N=828)

No que se refere às **idades** dos/as respondentes, mais de 2/3 (71%) têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. Com 17,2% encontram-se aqueles/as com idades entre os 60 e os 69 anos e com 10,4% os/as com idades entre os 30 e os 39 anos. Apenas 1,4% dos/as respondentes têm idades entre os 20 e 29 anos.

A média de idades fixa-se assim nos 48,2 anos, variando entre um mínimo de 21 e um máximo de 69 anos.

Escalões Etários	Percentagem
20-29 anos	1,4%
30-39 anos	10,4%
40-49 anos	36,2%
50-59 anos	34,8%
60-69 anos	17,2%

Tabela 4 – Idade (N=747)

## Cávado + Igual

No que diz respeito ao **grau escolaridade**, verifica-se que a maior percentagem, 44,7%, se concentra no ensino secundário, sendo estes/as 40,9% do total de mulheres e 47% do total de homens respondentes.

Mais de ¼ dos/as respondentes (29,6%) tem o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento), sendo mais mulheres (30,1% do total de mulheres respondentes) do que homens (28,7% do total de homens respondentes) com ensino superior. Sem escolaridade temos apenas 1 homem.

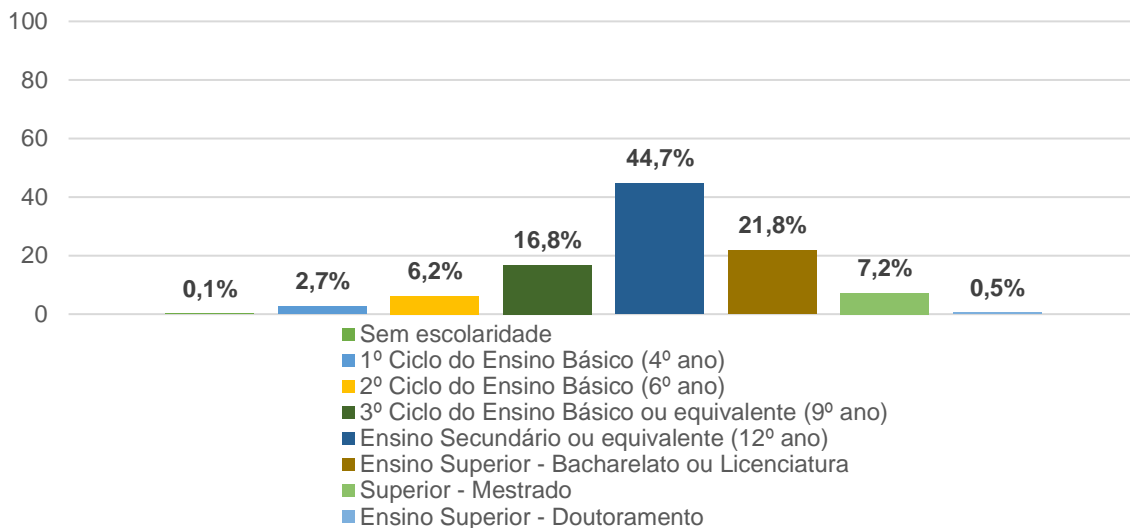


Gráfico 2 - Grau de Escolaridade (N=747)

Quanto ao **estado civil**, a maioria (70,8%) é *casado/a ou unido/a de facto*, 15,9% é *solteiro/a*, 10,1% *divorciado/a ou separado/a* e 3,2% é *viúvo/a*.

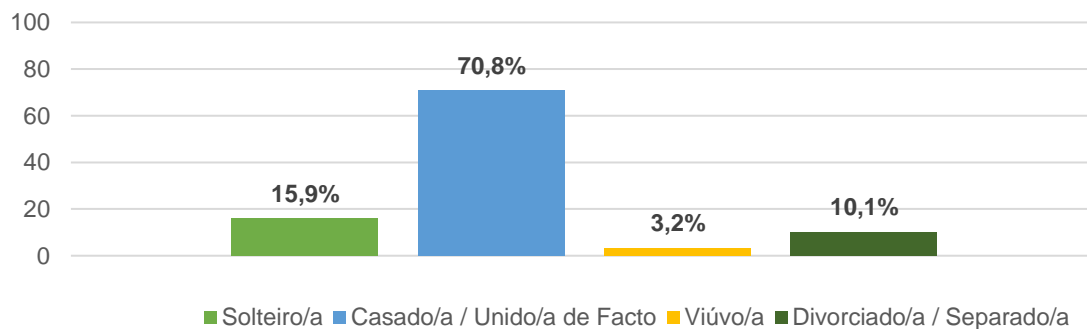


Gráfico 3 - Situação conjugal (N=829)

## Cávado + Igual

Em consonância com os resultados quanto ao estado civil, 75,3% respondeu que vive com *marido/mulher/companheiro/a* e 53,8% vive com *filho/a(s)*, 11,3% indica viver com *pai e mãe (ou pai/mãe separadamente)*. Os/as restantes 12,4% encontram-se nas situações apresentadas no gráfico 4.

Num total de 443 respondentes que indicam viver com o/a(s) filho/a(s), 57,8% (N=256) tem filho/a(s) menor/es de idade.

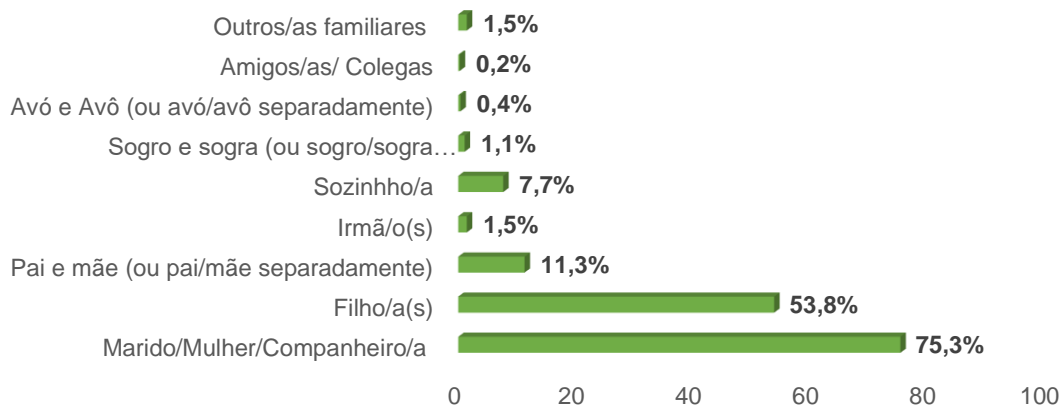


Gráfico 4 – Com quem vive (N= 823)

Constata-se que **80,5%** indica ter filhos/as, dos quais 256 (30,6% do total de homens respondentes) são homens e 407 (49,4% do total de mulheres respondentes) mulheres. Estamos, pois, perante uma amostra em que quase metade das mulheres tem filhos/as, em comparação com os cerca de 30% dos homens nessa situação.

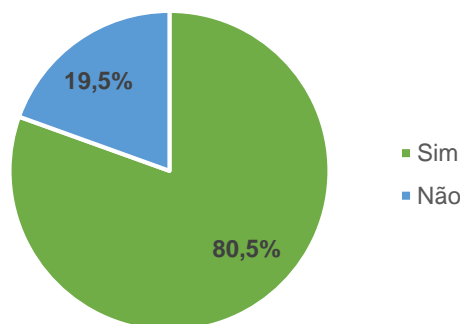


Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=824)



## Cávado + Igual

A maioria das pessoas com filho/a(s) tem 2 filhos/as (51,3%), 39,2% tem apenas 1 filho/a. As famílias numerosas têm menor expressão: e 7,8% tem 3 filhos/as, 1,4% tem 4 filhos/as e 0,3% tem 5 filhos/as.

**N.º de filhos/as**

1 filho/a	39,2%
2 filhos/as	51,3%
3 filhos/as	7,8%
4 filhos/as	1,4%
5 filhos/as	0,3%

Tabela 5 - Número de filho/a (s) (N=651)

Analisando a **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes, é possível verificar que 32% têm idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos, 30,6% entre os 10 e os 19 anos, 17,4% entre os 30 e os 39 anos, 17,3% entre 1 e 9 anos e 2,7 entre 40 e 49 anos. Conclui-se que quase metade (47,9%) tem filhos em idade escolar, se considerarmos a escolaridade obrigatória, e mais de metade (79,9%), se considerarmos o ensino superior.

17

**Idades dos/as Filhos/as**

1 aos 9	17,3%
10 aos 19	30,6%
20 aos 29	32%
30 aos 39	17,4%
40 aos 49	2,7%

Tabela 6 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=1061)

Quanto à existência de **dependentes a cargo** (N=819), mais de metade dos/as respondentes - 55,7% - refere ter dependentes cargo, sendo esse dado significativo face ao assunto em análise. Destes/as, 56,6% refere ter apenas um/a dependente, 38,5%

## Cávado + Igual

dois/duas dependentes. Com maior número de pessoas dependentes a percentagem é menos expressiva, como visível na tabela abaixo.

### Número de Dependentes

1 dependente	56,6%
2 dependentes	38,5%
3 dependentes	4,9%

Tabela 7 - Número de pessoas dependentes (N=452)

No que concerne o **grau de parentesco dos/as dependentes**, verifica-se que estes são sobretudo filhos/as dos/as trabalhadores/as (em 82,3% dos casos), e pais (em 8,4% dos casos). Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco como cônjuges, sogros/as e outros, como netos, pai, sobrinho e genro.

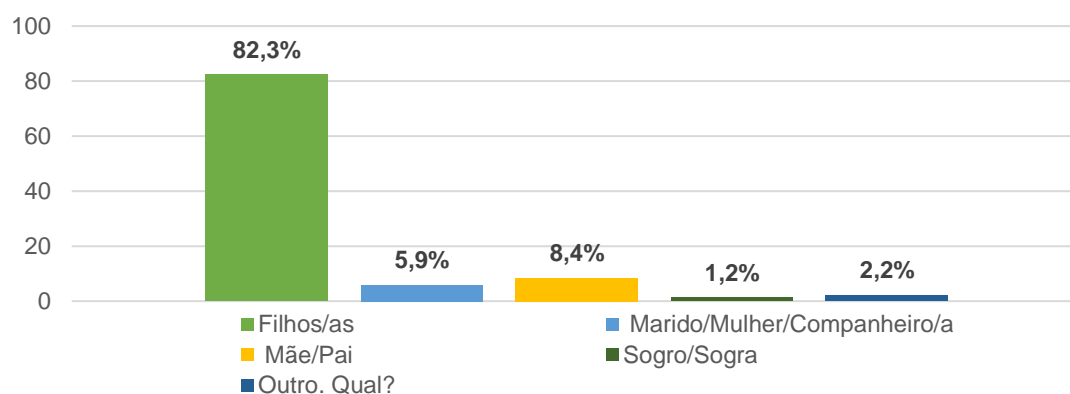


Gráfico 6 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=509)

O **tipo de dependência** mais identificado diz respeito a filhos/as menores, estudantes e/ou sem rendimento (82,2%), seguindo-se as pessoas dependentes idosas (8%). Já 6,5% dos respondentes tem a seu cargo pessoas com algum tipo de deficiência ou doença crónica.

## Cávado + Igual

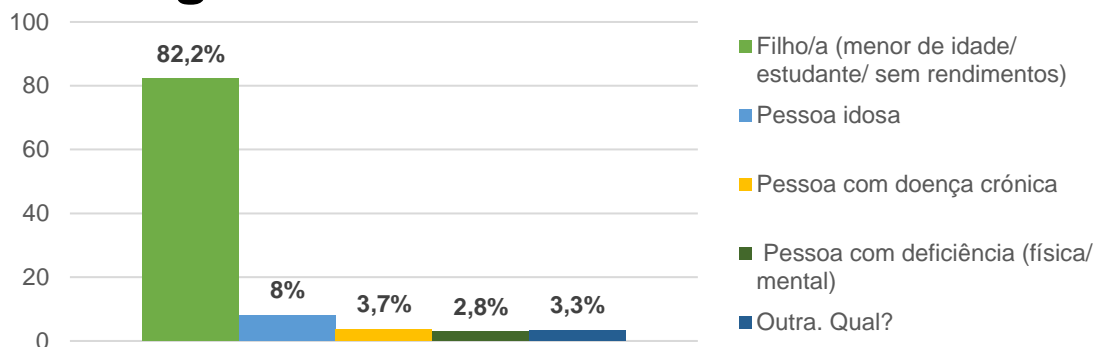


Gráfico 7 - Tipo de dependência (N=490)

Quanto à **Categoria Profissional**, verifica-se que 54,4% são *Assistentes Operacionais*, 18,9% são *Assistentes Técnicos/as*, 19,8% são *Técnicos/as Superiores*, e apenas 6,9% se enquadra na opção *outro*, onde são indicadas as categorias Professor/a, Educador/a de Infância, Vereador/a, Adjunto/a Vereador/a, Técnico/a Informática, Polícia Municipal, Agente de Proteção Civil, Bombeiro e Outros.

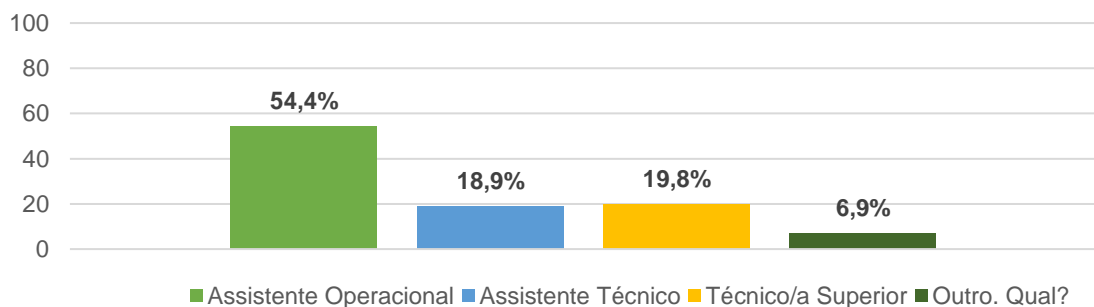


Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=822)

Quando questionados/as sobre se exercem algum cargo de direção e supervisão de pessoas, 11,6% (N=92) afirma ter cargo de direção / supervisão, dos quais 7,4% (N=59) são homens e 4,2% (N=33) mulheres. Tratando-se de uma amostra feminizada, conclui-se que as mulheres estão sub-representadas nos cargos de liderança na autarquia de Braga.

## Cávado + Igual

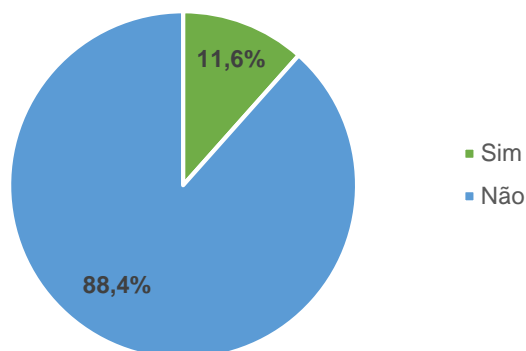


Gráfico 9 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=795)

Quanto ao **Tipo de Contrato**, a esmagadora maioria dos/as respondentes (97,8%) encontram-se em situação de estabilidade laboral, tendo um contrato por tempo indeterminado (permanente).

Os restantes 2,2% encontram-se distribuídos pelo contrato a termo resolutivo (a prazo), com 1%, por outro tipo de vínculo contratual, 0,6%. Estas últimas situações referem-se a “eleito” e “nomeação” e pelo contrato de prestação de serviços.

<b>Tipo de Contrato</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
<i>Contrato por tempo indeterminado (efetivo)</i>	801	97,8%	98,2%	97,6%
<i>Contrato de Prestação de Serviços</i>	3	0,4%	0,3%	0,4%
<i>Contrato a termo resolutivo (a prazo)</i>	8	1,0%	0,9%	1%
<i>Outro. Qual?</i>	7	0,8%	0,6%	1%

Tabela 3 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=819)

Para além da percentagem elevada de trabalhadores/as com *contrato por tempo indeterminado (efetivo)*, também é possível verificar que, quanto aos **anos de trabalho** na autarquia (gráfico 10), 34,3% se encontra a trabalhar para o município entre 0 a de 5 anos, 25,1% há mais de 25 anos, 13% de 21 a 25 anos e 12,5 % de 16 a 20 anos. Em menor número encontram-se aqueles/as que trabalham no município entre 6 a 10 anos, com 5,6%, e entre 11 a 15 anos, com 9,6%.

## Cávado + Igual

Verifica-se, ainda, que 99,3% dos/as respondentes tem trabalho a tempo inteiro, encontrando-se divididos entre 39,8% de homens e 59,5% de mulheres.

Dos/as respondentes que referem trabalhar a tempo parcial (N=6), correspondem a 5 homens e 1 mulher.

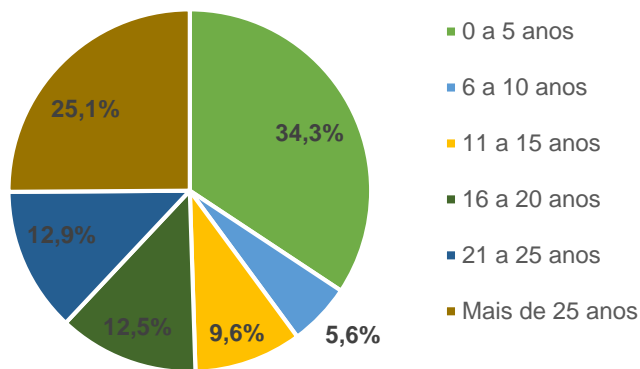


Gráfico 10 – Anos de Trabalho (N=823)

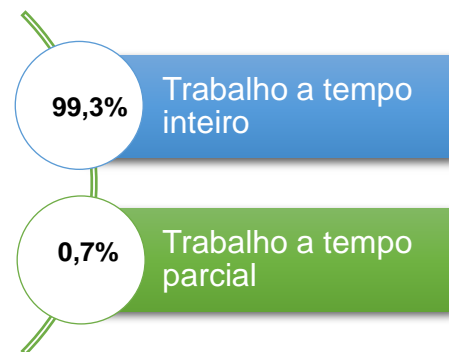


Figura 2 - Regime de trabalho (N=822)

Quanto ao **horário de trabalho**, 60,3% refere trabalhar em *horário fixo*, 20,6% em *horário flexível*, 11,5% em *trabalho por turnos (fixo/ variável)* e apenas 7,6% afirma ter *jornada contínua*.

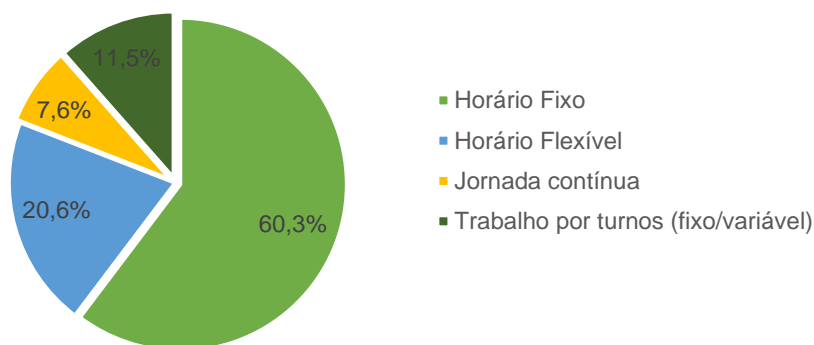


Gráfico 11 - Horário de Trabalho (N=826)

## Cávado + Igual

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

	H	M
Horário fixo	48,6% (N=160)	68% (N=338)
Jornada contínua	5,2% (N=17)	9,3% (N=46)
Horário flexível	25,2% (N=83)	17,5% (N=87)
Trabalho por turnos (fixo/variável)	21%(N=69)	5,2% (N=26)
TOTAL	100%	100%

Tabela 4 - Género e horário de trabalho (N=826)

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

No que se refere à **modalidade de trabalho**, a esmagadora maioria, 97,4%, dos/as respondentes indica o trabalho *presencial*.



Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=813)

Analisando as **horas de trabalho semanais definidas no contrato**, 88,3% (85% do total de homens e 90,5% do total de mulheres) refere 35 horas, 7,8% indica menos de 35 horas. As restantes opções apresentam percentagens pouco expressivas.

## Cávado + Igual

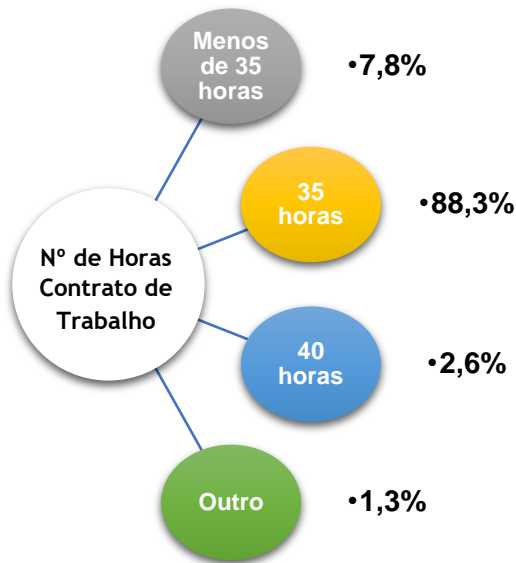


Figura 5 - N° de horas definidas no contrato de trabalho (N= 818)

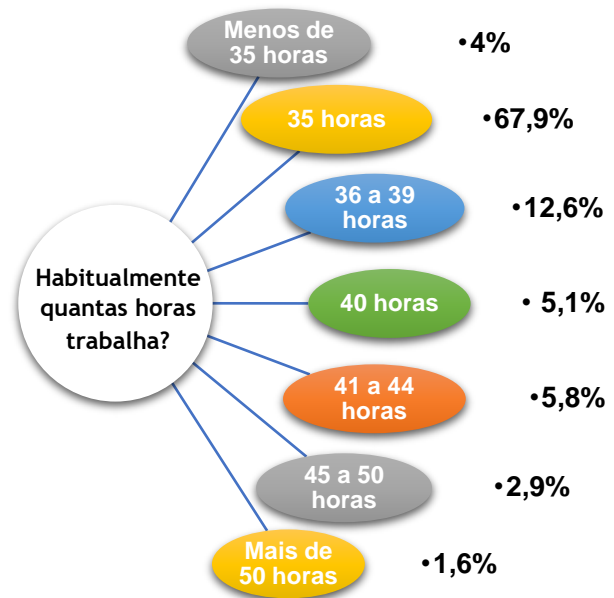


Figura 4 - N° de horas de trabalho (N=823)

Relativamente ao número de **horas que habitualmente trabalha**, verifica-se que a maioria dos/as trabalhadores/as, 67,9%, trabalha *35 horas*. *Por outro lado*, 28% afirma trabalhar mais horas do que as que se encontram indicadas no seu contrato, abrangendo 38,7% do total de homens e 21% do total de mulheres respondentes.

Existe ainda um grupo de 4% que responde trabalhar menos de 35 horas (3,7% do total de homens e 4,2% do total de 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 entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as do Município de Braga.

Começando por analisar o *nível de satisfação quanto ao horário de trabalho atual*, tal como é verificável no gráfico abaixo, 63,7% dos/as trabalhadores/as encontram-se *satisfeitos/as* com o seu horário e 27% *muito satisfeitos/as*. Por outro lado, 7,8% estão *pouco satisfeitos/as* e 1,5% *nada satisfeitos/as*.

Dos que se encontram pouco ou nada satisfeitos/as (9,3%), 8,5% são homens e 9,7% mulheres.

Verifica-se ainda, que apenas 3,3% deste grupo (27 trabalhadores/as) têm filho/a(s) menores (2,1% mulheres e 1,2% homens).

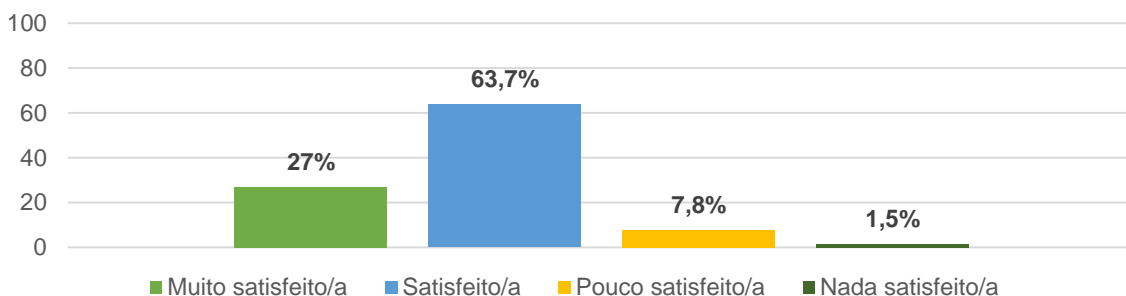


Gráfico 12 - Satisfação com o horário de trabalho (N=822)

No total dos/as trabalhadores/as respondentes, 121 (14,8%) afirma ter pedido *alteração ao seu horário de trabalho nos últimos 5 anos*. Destes, 90 (18,3%) são mulheres e 31 (9,5%) são homens. Das mulheres que integram este grupo, 60 têm filho/a(s) ou outro(s) dependente(s) a cargo e 4 exercem cargo de direção.

67,5% dos/das profissionais que pediram alteração de horário, confirmam que os pedidos foram aceites sem qualquer impeditivo. No entanto, 21,4% (21 mulheres e 4



## Cávado + Igual

homens) não viram o seu pedido aceite, a que se juntam 10,3% de trabalhadores/as para quem a uns pedidos foram aceites e outros não.

Os pedido/s foi/foram aceite/s?		H	M
Sim	62,8% (N=86)	64,1%	62,2%
Não	27% (N=37)	23,1%	28,6%
Um/Uns foi/foram aceite(s), outro(s) não	9,5% (N=13)	12,8%	8,2%
Ainda não obtive resposta	0,7%(N=1)	-	1%

Tabela 5 - Aceitação do/s pedido/s (N=137)

Quanto à questão **se tivesse interesse, poderia aderir a alguma das seguintes modalidades de horário de trabalho**, verifica-se que a modalidade que as pessoas inquiridas mais indicaram como estando disponível caso estivessem interessadas foi o **trabalho em jornada contínua** (63,4%).

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

25

MODALIDADES DE TRABALHO	N.º de Respostas obtidas	Sim	Não	Não sei/ Não se aplica
Horário de trabalho flexível	696	<b>52%</b>	26%	22%
Alteração dos turnos de trabalho (s/a)	648	22,4%	<b>41,5%</b>	36,1%
Trabalho a tempo parcial	630	14%	<b>51,9%</b>	34,1%
Trabalho em jornada contínua	713	<b>63,4%</b>	20,2%	16,4%
Teletrabalho	607	19,1%	<b>41,9%</b>	39%
Misto (presencial + teletrabalho)	620	30,3%	30,5%	<b>39,2%</b>

Tabela 6 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis

Continuando a análise das modalidades que se apresentam como disponíveis, 52% refere o horário de trabalho flexível.

## Cávado + Igual

Já na opção *alteração dos turnos de trabalho (se aplicável)* 41,5% afirma a impossibilidade de alteração, dos quais 46,5% são homens e 38,3% mulheres. Da mesma forma, 51,9% (55,5% do total de homens e 49,6% do total de mulheres) dos/as respondentes indica não ser possível aderir à modalidade *trabalho a tempo parcial* e 41,9% (44,6% do total de homens e 40,1% do total de mulheres) indica a impossibilidade de aderir à modalidade de *teletrabalho*.

Os/as trabalhadores/as inquiridos/as responderam em maior número não sei/não se aplica à modalidade de *Regime Misto (presencial e teletrabalho)*, com 39,2%.

A **possibilidade de alteração do horário de trabalho**, quando existe a necessidade de tratar de assuntos pessoais e/ou familiares, requer um ajuste facilitador de forma a manter uma harmonia quanto à conciliação das três esferas da vida.

Mais de metade dos/as trabalhadores da autarquia de Braga (52,9%) indica ser possível alterar o horário *a maior parte das vezes* (35,1%) ou *sempre* (17,8%). Esta situação de total ou relativa facilidade é expressada por 51,7% do total dos homens e 53,8% do total de mulheres respondentes.

Por outro lado, as dificuldades de alteração de horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar atingem 22,5% dos/as trabalhadores da autarquia, que *raramente* (13,9%) ou mesmo *nunca* (8,6%) o consegue fazer. Dos/as 8,6% (N=69) que referem nunca conseguir alterar o horário, 26 são homens (8,1% do total de homens) e 43 mulheres (9% do total de mulheres). Há ainda a assinalar os cerca de ¼ que ainda não sentiram necessidade de alteração de horário.

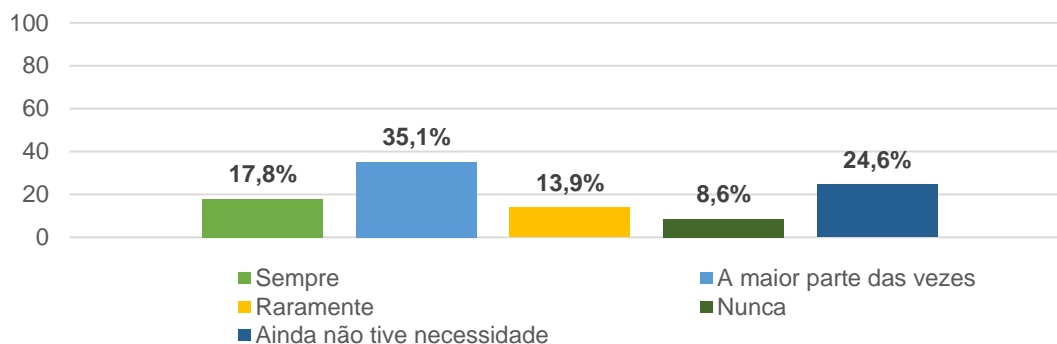


Gráfico 13 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=801)

## Cávado + Igual

Justifica-se, como apresentado na tabela que se segue, uma caracterização mais pormenorizada dos/as profissionais com dependentes a cargo que nunca conseguem alterar o seu horário, em termos de género e de categoria profissional.

Homem	Mulher	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional
1,7% (N=14)	4,2% (N=34)	0,7% (N=6)	0,7% (N=6)	3,9% (N=31)

Tabela 7 – Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependente/s e categoria profissional

Como evidencia a tabela, esta impossibilidade de alteração de horário para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais atinge mais as mulheres do que os homens e sobretudo os/as assistentes operacionais.

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. Mais de metade dos/a respondentes assinala a relevância dos apoios a atividades desportivas e culturais (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.) (54,6%) e a existência de planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar (50,3%). Mais de 1/3 demonstra ainda interesse em serviços de saúde nas instalações nas instalações da autarquia disponíveis a familiares dos trabalhadores/as (35,4%).

O apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.), é considerado de interesse tanto por homens (54% do total de homens) como por mulheres 55% do total de mulheres e mais de metade tem dependentes (216). Já os apoios dirigidos à saúde extensível aos membros do agregado familiar são mais valorizados pelas mulheres (54,7% do total de mulheres e 43,5% do total de homens).

Também os 218 trabalhadores/as a manifestar interesse no apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas

## Cávado + Igual

e babysitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias), não existem diferenças por género (30,5% do total de homens e 29,5% do total de mulheres) e, como seria de esperar, quase todos/as têm filhos/as (191). Já a modalidade de disponibilização de creche/jardim de infância ou o estabelecimento de protocolos com estas estruturas e ATL são mais assinalados pelos homens (27,7% e 19,8% do total de homens e de mulheres no primeiro caso e 22,1% e 15,5% respetivamente, no segundo caso).

Já as medidas de apoio para famílias monoparentais são consideradas mais relevantes pelas mulheres (16,9% do total de mulheres e 11,9% do total de homens), o que não é estranha dada a muito maior proporção de famílias monoparentais femininas na sociedade portuguesa (81,9% do total de famílias monoparentais em 2021) (INE, Pordata, 2022).

Salienta-se ainda o elevado número de assistentes operacionais (95 em 180 respostas) a reconhecer que as *medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência* são relevantes.

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

Nº respostas

	H	M
<i>Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)</i>	154 54,6%	244 55%
<i>Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar</i>	124 43,5%	243 54,7%
<i>Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as</i>	97 34%	161 36,3%
<i>Apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e babysitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)</i>	87 30,5%	131 29,5%
<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>	76 26,7%	124 27,9%
	81 26,5%	112

## Cávado + Igual

*Atividades de tempos livres (ATL) / Colónias de férias*

*Medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência*

*Creche/ Jardim-de-infância*

*Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL*

*Medidas de apoio para famílias monoparentais*

	28,4%	25,2%
24,7%	77	103
	27%	23,2%
22,9%	79	88
	27,7%	19,8%
18,1%	63	69
	22,1%	15,5%
15%	34	75
	11,9%	16,9%

Tabela 8 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=729)

Fazendo uma análise às medidas especificamente relacionadas com as crianças e famílias monoparentais, e selecionando apenas os/as respondentes com filho/a(s) menores (N=519), apresentam-se na tabela seguinte, as percentagens obtidas por género.

	H	M	Total
Creche/ Jardim-de-infância	18,6%	11,3%	14,1%
	N=53	N=50	n=103
Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	17,9%	19,6%	18,9%
	N=51	N=87	n=138
Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	14,4%	10,8%	12,2%
	N=41	N=48	n=89
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)	20%	21,8%	21,1%
	N=57	N=97	n=154
Medidas de apoio para famílias monoparentais	7,7%	8,8%	8,4%
	N=22	N=39	n=61

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

Quando questionados/as se gostariam que o município disponibilizasse algum apoio/medida ou benefício para além dos referidos acima, 23,5% confirmaram esse interesse (69 homens, 24,1% e 105 mulheres, 23,2%).

## Cávado + Igual

Aos que responderam *sim*, foi sugerido que especificassem quais apoios ou medidas. Estas sugestões são do maior interesse, dado ser sabido que nas inquirições por questionário as pessoas tendem a responder a questões abertas apenas quando estão muito motivadas relativamente ao tema da questão ou ao seu conteúdo. As sugestões relacionam-se com os horários de trabalho - *horário flexível, trabalho por turnos, trabalho em jornada contínua, facilidade quanto aos horários de trabalho para trabalhadores/as com dependentes a cargo, com as condições facilitadoras do trabalho relacionadas com instalações e transporte para o trabalho, e local para refeição/ cantina para os trabalhadores/as*, com as condições de trabalho - *aumento salarial e formação profissional*. Foram ainda referidos o *apoio psicológico e a criação de equipa multidisciplinar de acompanhamento a idosos que vivam sozinhos*.

Quanto à questão sobre se ***nos últimos 5 anos foi mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante*** e analisando os resultados do gráfico abaixo, verifica-se que apenas 6,6% (N=48) está ou esteve nessa situação.

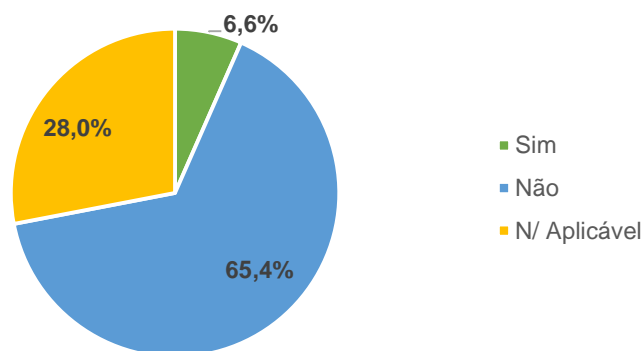


Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=728)

Dentro do grupo que respondeu afirmativamente, apresentamos, na tabela abaixo, os resultados às questões sobre se usufruiu de alguma das medidas relacionadas com a maternidade.

Destacamos que em todas as medidas existiram, pelo menos, 4 colaboradoras que responderam *não, mas precisei*, o que é merecedor de especial atenção. Salienta-se o maior número de mulheres (7) que não usufruíram, pese embora considerem ter

## Cávado + Igual

necessitado, de *dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde*. São ainda 5 as que, tendo precisado, não usufruíram de *dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto* e de *dispensa de prestação de trabalho suplementar*.

As medidas mais utilizadas pelas colaboradoras, foram *licença parental inicial exclusiva da mãe* e *dispensa diária para amamentação/aleitação*, tendo estas sido utilizadas por 65,6% e 66,7% das mulheres, respetivamente.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental inicial exclusiva da mãe</i>	65,6%	25%	6,3%	3,1%
	N= 42	N=16	N=4	N=2
<i>Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé</i>	57,1%	35,7%	7,2%	0%
	N=32	N=20	N=4	-
<i>Licença por interrupção de gravidez</i>	5,6%	87%	7,4%	0%
	N=3	N=47	N=4	-
<i>Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto</i>	54,4%	35,1%	8,8%	1,8%
	N=31	N=20	N=5	N=1
<i>Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde</i>	32,7%	52,7%	12,7%	1,9%
	N=18	N=29	N=7	N=1
<i>Dispensa diária para amamentação/aleitação</i>	66,7%	21%	7%	5,3%
	N=38	N=12	N=4	N=3
<i>Dispensa de prestação de trabalho suplementar</i>	11,1%	66,7%	9,3%	12,9%
	N=6	N=36	N=5	N=7
<i>Dispensa de prestação de trabalho no período noturno</i>	7,3%	67,3%	9,1%	16,3%
	N=4	N=37	N=5	N=9

Tabela 10 – Usfruiu de alguma das medidas

Quanto à questão se **nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida**, verifica-se que apenas 7,8% (N=58) respondeu afirmativamente.

## Cávado + Igual

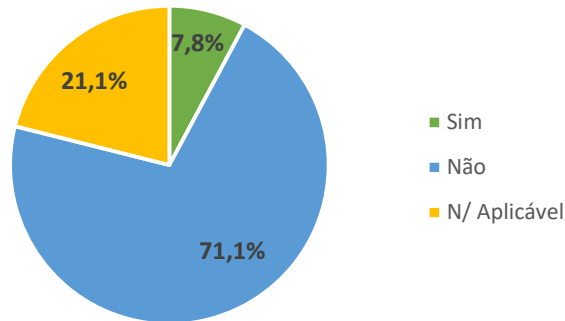


Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=740)

Destes 7,8%, apresentam-se na tabela 16 as respostas sobre a utilização das medidas indicadas. As respostas *não, mas precisei é assinalada pelo menos por um dos respondentes*. Destaca-se a *dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais*, que abrange quatro homens.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental exclusiva do pai (15 dias úteis)</i>	67,7%	26,2%	1,5%	4,6%
	N=44	N=17	N=1	N=3
<i>Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis)</i>	54,1%	37,7%	1,6%	6,6%
	N=33	N=23	N=1	N=4
<i>Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias)</i>	22%	66,1%	1,7%	10,2%
	N=13	N=39	N=1	N=6
<i>Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais</i>	34,4%	52,4%	6,6%	6,6%
	N=21	N=32	N=4	N=4

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 6,9% respondeu *sim*, o que corresponde a 52 respondentes.



## Cávado + Igual

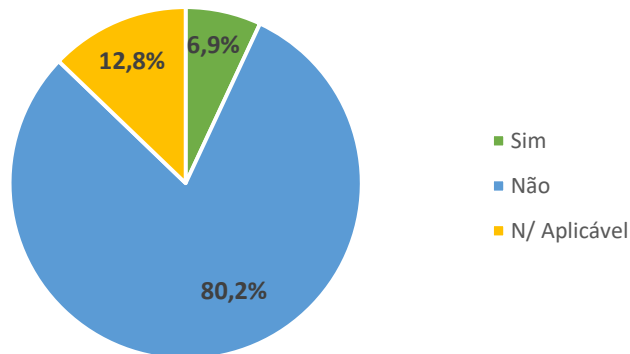


Gráfico 16 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=749)

A tabela 17 mostra de que forma foram usufruídos os diferentes direitos. Destacam-se, uma vez mais, as respostas *não, mas precisei* presentes em todos os casos, abrangendo um total de 9 trabalhadores/as. O não usufruto quando foi necessário é mais elevado nos direitos relacionados com a existência de filho/as(s) com deficiência ou doença crónica, nomeadamente na possibilidade de *redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica* (6 casos) e na de licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica (5 casos). Abarcando a situação de doença crónica ou deficiência e também a de menor de idade surge ainda a de *trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica* (5 casos). Dirigida exclusivamente aos/às filho/a(s) menores surge ainda a possibilidade de *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* (5 casos).

## Cávado + Igual

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Dispensa do trabalho para avaliação para adoção</i>	5,6%	74,1%	5,6%	14,8%
	N=3	N=40	N=3	N=8
<i>Licença por adoção de menor de 15 anos</i>	5,8%	76,9%	3,8%	13,5%
	N=3	N=40	N=2	N=7
<i>Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos</i>	7,8%	76,5%	3,9%	11,8%
	N=4	N=39	N=2	N=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>	52,8%	41,5%	3,8%	1,9%
	N=28	N=22	N=2	N=1
<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>	23,6%	63,6%	3,7%	9,1%
	N=13	N=35	N=2	N=5
<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>	13,5%	73,1%	9,6%	3,8%
	N=7	N=38	N=5	N=2
<i>Licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica</i>	11,1%	66,7%	14,8%	7,4%
	N=6	N=36	N=5	N=4
<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>	5,4%	76,4%	10,9%	7,3%
	N=3	N=42	N=6	N=4
<i>Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	5,5%	77,8%	9,3%	7,4%
	N=3	N=42	N=5	N=4
<i>Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	14,8%	70,4%	7,4%	7,4%
	N=8	N=38	N=4	N=4

Tabela 12 - Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção

Ainda associado ao tema do usufruto dos direitos parentais foi questionada a forma como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da restante equipa de trabalho, verificando-se que para a maioria existiu apoio. No entanto, destaca-se o número de homens que opou pela opção “não sei/não respondo” a esta questão.

## Cávado + Igual

	Chefias diretas		Subordinados/as		Colegas de trabalho	
<b>Bem, recebi apoio</b>	21,3%		12,1%		21,6%	
	H28	M52	H 14	M29	H27	M51
<b>Mal, houve resistências / foram criados obstáculos</b>	2,7%		0,9%		2,5%	
	H2	M8	-	M3	H1	M8
<b>Não se manifestaram</b>	8%		8,4%		7,8%	
	H17	M13	H14	M16	H15	M13
<b>Não sei/ Não respondo</b>	6,9%		6,7%		6,7%	
	H16	M10	H16	M8	H13	M11
<b>N/ Aplicável</b>	61,1%		71,9%		61,4%	
	H87	M142	H96	M160	H85	M136

Tabela 13 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho (N=375/356/360)

Na questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens ao gozo do período de licença conforme previsto na lei**, a maioria dos/as respondentes opta por não responder a esta questão, 66%. Apenas 1/4 considera que a entidade empregadora incentiva o gozo da licença, enquanto 9% (N=58) afirma não existir incentivo, opinião expressada por 11,2% do total de homens e 7,4% do total de mulheres respondentes.

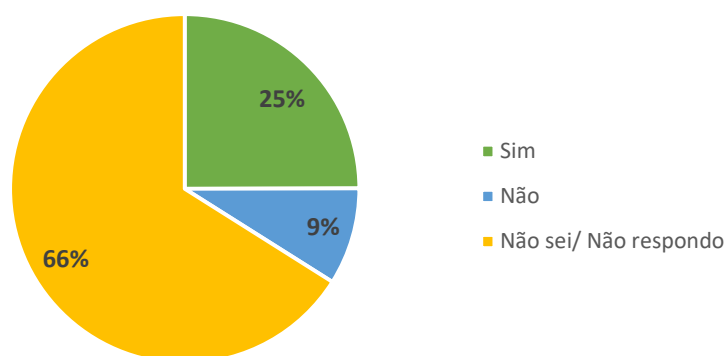


Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=645)

## Cávado + Igual

Na questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental, 25,1%** (69 homens e 90 mulheres) confirma existir incentivo, enquanto 9% refere o oposto (30 homens, 11,5%, e 27 mulheres, 7,3%). Evidenciamos ainda 65,9% (N=418) que não *sabem ou não respondem* (163 homens, 62,2% e 255 mulheres, 68,6%).

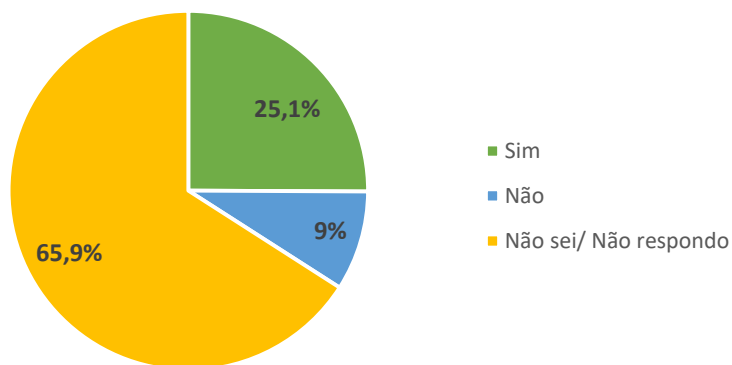


Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=634)

Perante a questão **alguma vez interrompeu a sua atividade profissional por ter tido necessidade de cuidar dos/as filhos/as ou de outras pessoas dependentes**, verifica-se que 27,1% dos/as respondentes já interrompeu a sua atividade profissional para cuidar dos/as filhos/as ou de outros/as dependentes. Destes/as, 65 são homens (21,1%) e 144 são mulheres (31,2%), evidenciando as mulheres as que mais interrompem a sua atividade profissional por motivos relacionados com o cuidado da família, o que deve ser tido em consideração nas políticas e medidas de conciliação.

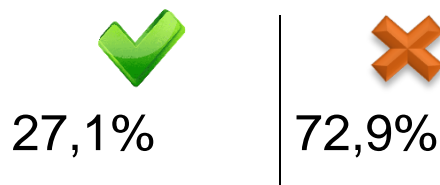


Figura 6 - Interrompeu a da atividade profissional (N=770)

A duração da interrupção foi, para a grande maioria (91,5%), até seis meses, o que corresponderá ao período das licenças parentais.

## Cávado + Igual

Até 6 Meses	91,5%
Entre 6 a 12 Meses	3,5%
Superior a 12 Meses	5%

Tabela 14 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=202)

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

Os/as trabalhadores/as respondentes que já se terem **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (68 em 768 respondentes), são mais mulheres (44 mulheres, representando 9,5% do total de mulheres) do que homens (24, 7,8% do total de homens). Não existem diferenças quanto às habilitações literárias ou categoria profissional.

Quanto à questão **no exercício das funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família**, do total de 767 trabalhadores/as que responderam, 47 confirmou ter-se sentido prejudicado/a. Novamente, temos mais mulheres (34, correspondendo a 7,4% do total de mulheres) do que homens (13 homens, 4,2%) a acusar esse sentimento. Destaca-se um maior número de respostas por parte dos/as assistentes operacionais e os/as trabalhadores/as com o ensino secundário concluído.

	No exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente, alguma vez se sentiu prejudicado/a por ser um homem ou uma mulher?		No exercício das suas funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família?	
	H	M	H	M
Sim	7,8%	9,5%	4,2%	7,4%
Não	84,4%	81,4%	84,5%	84,7%
Não sei/Não respondo	7,8%	9,1%	11,3%	7,9%
	100%	100%	100%	100%

Tabela 15 - Já se sentiu prejudicado/a (N=768/767)

## Cávado + Igual

Todos/as os/as trabalhadores/as devem ter um tratamento igualitário por parte da entidade empregadora, independentemente do sexo ou condição familiar. Ainda que os resultados obtidos sejam maioritariamente positivos, não se pode descuidar as respostas em minoria que demonstram a necessidade de medidas no sentido da conciliação e da igualdade de género.

A tabela 21 apresenta um conjunto de indicadores que pretendem aferir em que medida o trabalho afeta a vida familiar e pessoal. Relativamente à questão “*Com que frequência o seu trabalho faz com que **continue preocupado/a quando já não se encontra a trabalhar***” (N=762), verifica-se que 65,1% dos/as respondentes (N=496) confirma este sentimento, 44% *algumas vezes* e 21,1% *sempre, ou quase sempre*. Destes, 191 são homens (62,6% dos homens) e 305 são mulheres (66,7% das mulheres), verificando-se ainda que quase metade das respostas (233) são indicadas pelos/as assistentes operacionais.

Na afirmação, “Com que frequência o seu trabalho faz com que **se sinta demasiado/a cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias**” (N=754), 58% afirma acontecer *algumas vezes* e 12,7% *sempre, ou quase sempre*, destacando-se em maior número das mulheres (363 mulheres de 533 respondentes que optaram por estas duas opções de resposta, ou seja, 79,8% das mulheres e 56,9% dos homens, que corresponde a 170).

Já na afirmação “Com que frequência o seu trabalho faz com que **sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria**” (N=749), 36,2% responde *algumas vezes* e 7,8% *sempre, ou quase sempre* (44,8% do total de mulheres e 42,6% do total de homens), sem relevância quanto à existência de dependente/s a cargo.

Já às questões “Com que frequência o seu trabalho faz com que **não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários**”, destacamos as respostas *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes*, com 3,6% e 25,5% e “Com que frequência o seu trabalho faz com que **não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação**”, regista nas opções *sempre*,

## Cávado + Igual

ou quase sempre e algumas vezes os resultados 8,7% e 27,8%, respetivamente, valores resultantes maioritariamente de trabalhadores/as com dependente/s a cargo, afetando em maior proporção as mulheres.

Em conclusão, é notória a interferência das questões profissionais na vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as, devendo existir medidas ajustadas de acordo com o género, função e agregado familiar.

	Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar? (N=762)	Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias? (N=754)	Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria? (N=749)	Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários? (N=750)	Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies, educação, ou formação? (N=749)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	21,1%	12,7%	7,8%	3,6%	8,7%
<i>Algumas vezes</i>	<b>44%</b>	<b>58%</b>	<b>36,2%</b>	25,5%	27,8%
<i>Poucas vezes</i>	12,3%	14,6%	22,8%	22,1%	21,3%
<i>Raramente, ou nunca</i>	16,4%	10,7%	24,7%	<b>36,7%</b>	<b>32,2%</b>
<i>Não sei/Não se aplica</i>	6,2%	4%	8,5%	12,1%	10%

Tabela 16 - Com que frequência o seu trabalho faz com que...

Passando à análise dos indicadores que pretendem medir a interferência da vida profissional nas restantes esferas da vida, apresentados na tabela 22, verifica-se que a maioria dos/as respondentes refere *raramente, ou nunca* como resposta às questões apresentadas, revelando que o trabalho é mais condicionador da esfera familiar e pessoal do que o contrário. Porém, merecem atenção as situações de interferência da vida familiar na vida profissional.

Verifica-se que na questão “**Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que não consiga concentrar-me no trabalho**”, não existe relevância quanto ao género relativamente a quem respondeu *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* (18,2% do total de mulheres e 18,1% do total de homens), mas existe relevância quanto à *existência de dependentes a cargo*, onde 74 dos 136 que afirmam ter dificuldade em concentrar-se no trabalho.

## Cávado + Igual

No indicador seguinte, “**Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar**”, não existe novamente relevância de género relativamente aos trabalhadores/as que responderam *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* (16,3% do total de mulheres e apenas 16,8% dos homens).

À questão “**Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que falte ao trabalho**”, responderam *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* 4 trabalhadores/as, sendo na totalidade homens (1,3% do total de homens). Na questão “**Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que questão sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho**”, os/as 43 os/as respondentes a indicar as opções *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* representam 24 mulheres (5,3% do total de mulheres) e 19 homens (6,4% do total de homens).

Passando à questão “**Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes**”, responderam *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* 11,5% dos/as trabalhadores/as respondentes, correspondendo a 31 homens (10,4% dos homens) e 55 mulheres (12,3% das mulheres). Apesar de a diferença de género não ser muito expressiva, este dado confirma que são as mulheres que mais são veem prejudicada a progressão na carreira profissional pelas responsabilidades familiares.

Também em consonância com o que os estudos têm relevado, são mais mulheres que se ressentem na sua vida pessoal das responsabilidades familiares. À questão “**Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que não ter tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema)**”, responderam que tal acontece *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* mais de 1/3 do total das mulheres (35,9%) e apenas ¼ do total de homens (24,3%).



## Cávado + Igual

	Não consiga concentrarme no trabalho. (N=749)	Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar. (N=751)	Falte ao trabalho. (N=751)	Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho. (N=747)	Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes. (N=748)	Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.). (N=747)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	1,4%	1,6%	0,5%	1,5%	3,5%	9,6%
<i>Algumas vezes</i>	16,8%	14,9%	3,8%	4,3%	8%	21,7%
<i>Poucas vezes</i>	26,4%	23,6%	12,9%	11%	10,8%	17,7%
<i>Raramente, ou nunca</i>	<b>47,3%</b>	<b>51,5%</b>	<b>72,7%</b>	<b>67,3%</b>	<b>53,5%</b>	<b>39%</b>
<i>Não sei/Não se aplica</i>	8,1%	8,4%	10,1%	15,9%	24,2%	12%

Tabela 17 - Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...

À questão, “**Habitualmente, com que frequência trabalha durante o seu tempo livre para dar resposta às solicitações do seu trabalho?**”, destacamos que 31,6% dos/as trabalhadores/as indica *algumas vezes* e 8,3% *afirma sempre, ou quase sempre*, o que poderá constituir um obstáculo à conciliação. Do total de respondentes que trabalha habitualmente no seu tempo livre (N=303), 42,2% são homens e 38,3% são mulheres. Destes/as, mais de 1/3 são assistentes operacionais. Verifica-se ainda que mais de metade referem ter dependentes a cargo, e não exercem cargo de direção e supervisão de pessoas.

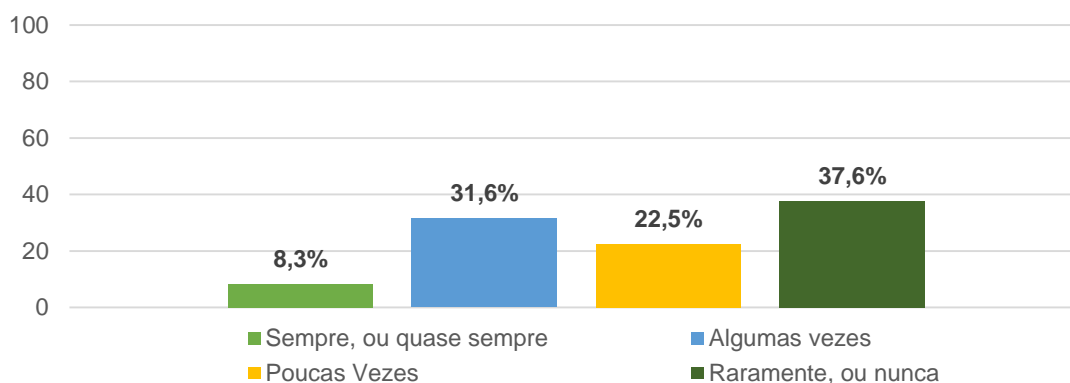


Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=760)

## Cávado + Igual

Quanto à questão, “**Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares**”, 53,2% (55,8% do total de homens e 51,4% do total de mulheres) afirma ser *relativamente fácil* tirar algum tempo durante o horário de trabalho e 8,9% refere ser  *muito fácil*.

Por outro lado, evidenciamos que 37,9% dos/as respondentes (35,2% do total de homens e 39,7% do total de mulheres) referem existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (14,1% indica ser *relativamente difícil* e 10,4% respondeu ser  *muito difícil*).

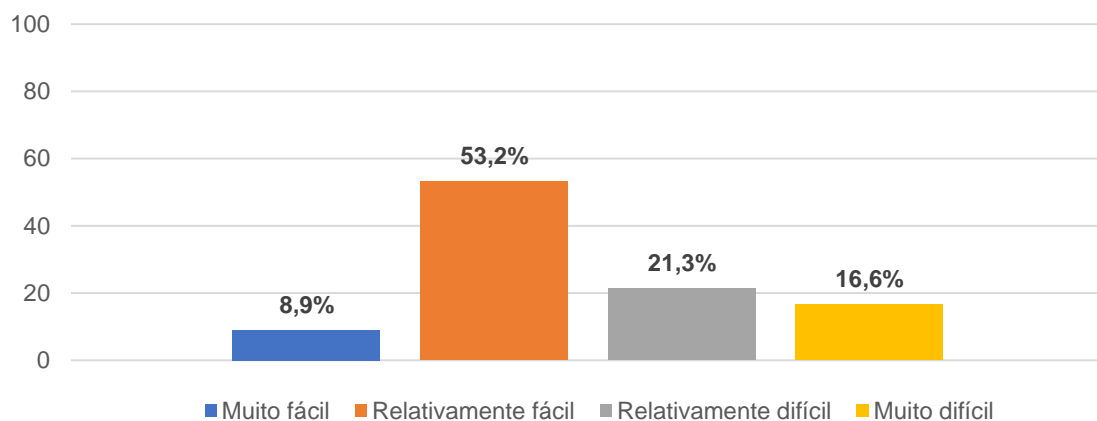


Gráfico 20 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=773)

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

	H	M
<b>Muito fácil</b>	9%	8,9%
<b>Relativamente fácil</b>	55,8%	51,4%
<b>Relativamente difícil</b>	20,3%	<b>22%</b>
<b>Muito difícil</b>	14,9%	<b>17,7%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

## Cávado + Igual

No que concerne à **satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, 4,2% refere estar *insatisfeito/a* e 1,3% *nada satisfeito/a*, totalizando 43 trabalhadores/as, dos/as quais 23 referem ter dependente/s a seu cargo (5,3% dos homens e 5,3% das mulheres).

Por outro lado, 55% afirma encontrar-se *Satisfeito/a* e 20,3% *Muito satisfeito/a*, o que abrange 2/3 dos/as respondentes (75,3%), estando nesta situação 75,2% do total de homens e 75,3% do total de mulheres. Restam, ainda, 19,2% que demonstram neutralidade ao responder *nem satisfeito/a nem insatisfeito/a*.

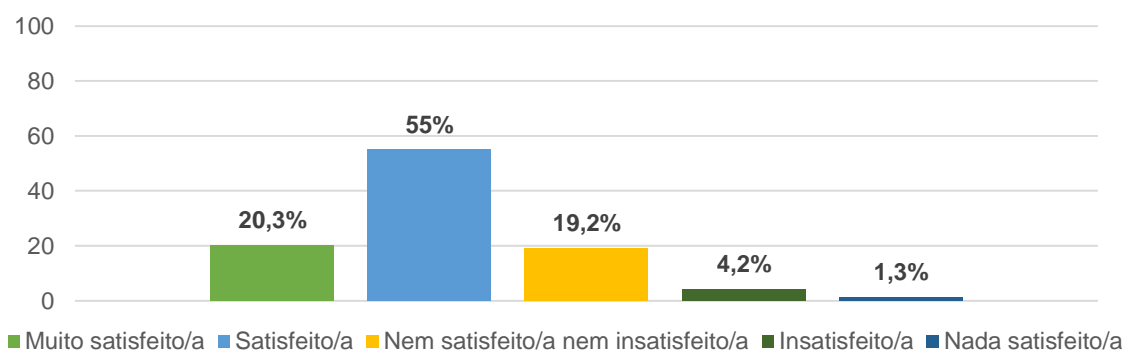


Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=780)

Por vezes existem condições intrínsecas ao trabalho que dificultam a conciliação das três esferas da vida.

Verifica-se que 32,2% dos/as trabalhadores/as respondentes 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 25,1% e 16,3% dos/as trabalhadores/as, respetivamente. Outros obstáculos referidos incluem os *horários*, *salário*, *falta de tempo para as questões familiares e pessoais*, *stress laboral*, *falta de valorização por parte da chefia* e *falta de transportes*.

Dos/as respondentes que afirmam que as longas deslocações são um obstáculo à conciliação (16,3 mais de metade tem com dependente/s a cargo).

## Cávado + Igual

	Sim	H	M	Não	H	M
Horário de trabalho longo	25,1%	N=68	N=114	74,9%	N=221	N=322
Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)	16,3%	N=37	N=78	83,7%	N=238	N=353
Trabalho exigente ou extenuante	32,2%	N=83	N=142	67,8%	N=192	N=282

Tabela 19 - Obstáculos à conciliação(N=725/706/699)

Foi ainda abordada a existência de **abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar** Mais de metade dos/as trabalhadores da autarquia de Braga (53,4%) afirma existir essa abertura, opinião expressada em maior número pelas mulheres. A maioria destes/as trabalhadores/as têm filho/a(s).

No entanto, 13,3%, (54 homens e 49 mulheres) dos/as trabalhadores/as responderam não existir abertura por parte da entidade empregadora. Destes, menos de metade refere tem dependentes a cargo. De salientar que exatamente 1/3 do total de pessoas da amostra optaram por responder *não sei/não respondo*.

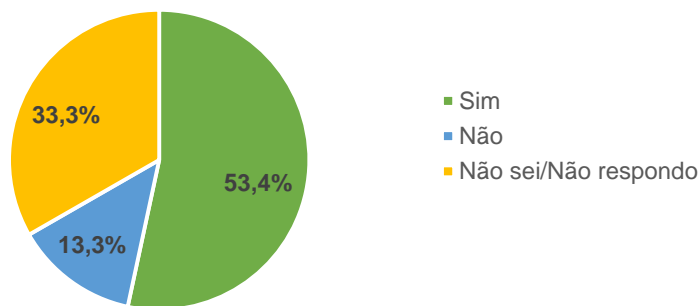


Gráfico 22 - Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=772)

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 65,7% respondeu afirmativamente, com destaque para as mulheres (327 mulheres, 70,1% do total de mulheres e 176 homens, 57,5% do total de homens).

## Cávado + Igual

Porém, destacamos 17,4% que respondeu *não* (20,9% dos homens e 15% das mulheres) e 16,9% optou pela resposta *não sei/não respondo*.

Dentro do grupo que respondeu que sabe a quem recorrer, pedimos para especificar a quem recorreria, 81,5% respondeu que recorreria ao/à *Superior Hierárquico/a*, 14,9% aos *Recursos Humanos* e 3,6% refere *outros*. Uma dezena de trabalhadores/as referiram tanto os Recursos Humanos, como o/a Superior Hierárquico.

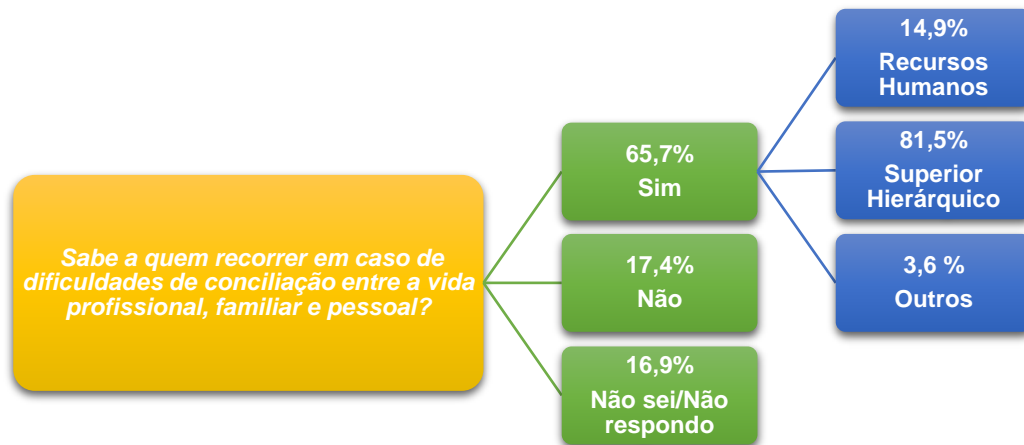


Figura 7 - Sabe a quem recorrer (N=766)

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 respondentes.

Os resultados obtidos permitem-nos concluir que 57,3% dos/as trabalhadores/as respondentes nunca o fez o que poderá demonstrar ausência de iniciativa, eventual desconhecimento do tema ou a inexistência de iniciativas ou incentivos neste âmbito por parte do município.

Destacamos ainda que dos 29,1% que confirma já ter contribuído com sugestões (177 no total), 27,7% são homens e 30% mulheres.

## Cávado + Igual

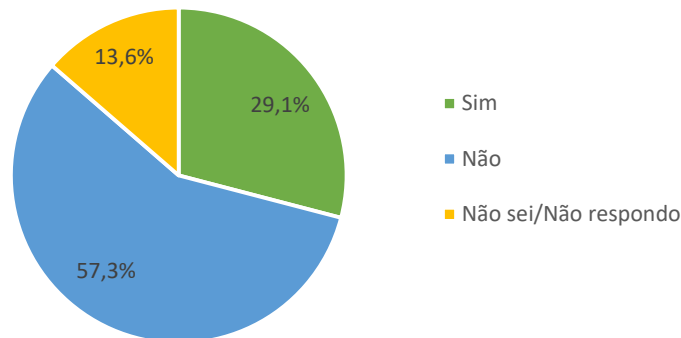


Gráfico 23 - Sugestões que contribuem à Conciliação (N=609)

Um tema relevante é a identificação da existência de discriminação ou assédio no trabalho, seja dirigida à própria pessoa ou a terceiros pessoas.

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?”**, 15,7% afirma já ter sofrido alguma destas situações. Este reconhecimento foi manifestado por 18,9% do total de homens (N=48), e 13,5% do total de mulheres (N=50).

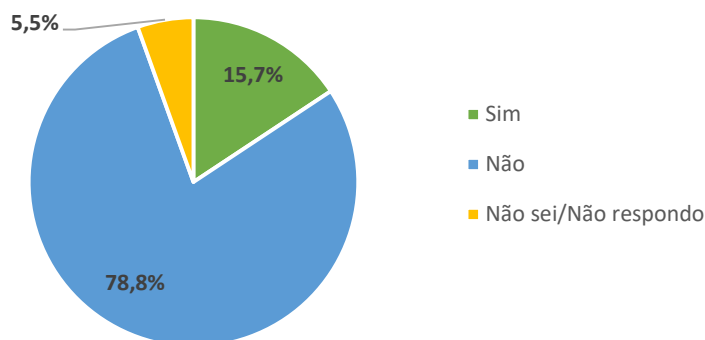


Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=624)

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?”**, 17,5% (N=108) responde afirmativamente. Neste caso, quem o afirma são 24,1% do total de homens e 12,9% do total de mulheres.

## Cávado + Igual

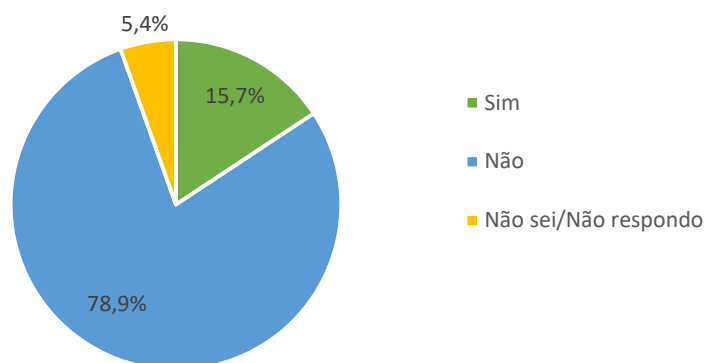


Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=618)

## Cávado + Igual

### C. Igualdade, práticas e representações de género

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

A primeira questão colocada foi sobre **quantas horas gasta com tarefas domésticas** semanalmente. Como visível no gráfico que se segue, mais de metade respostas situa-se entre as 3 e as 10 horas semanais. Mais de 1/3 (34,7%) aponta um intervalo *entre as 3 e as 6 horas* e 19,5% *entre as 7 a 10 horas*. *Encontram-se neste grande intervalo – 3 a 10 horas*, 60,2% do total dos homens e 50,1% do total das mulheres respondentes.

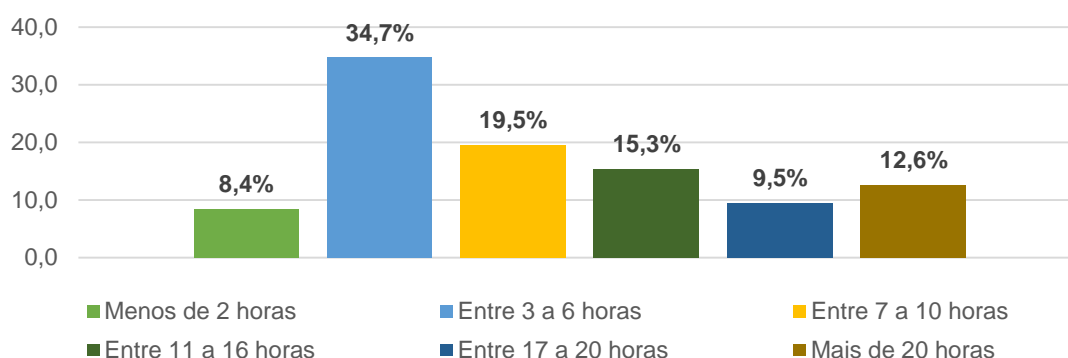


Gráfico 26 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=759)

Analisando as respostas à questão *quem realiza mais frequentemente as tarefas domésticas* 68,6% das respostas (531 em 774 respostas) confirma que é o/a próprio/a respondente a realizar com mais frequência tarefas domésticas, destes, 40,4% são homens (N=127) e 87,8% mulheres (N=404). Complementarmente verifica-se ainda que 47,7% (369 em 774 respostas) afirma ser o/a marido/mulher/companheiro/a, o que corresponde a (77,1% do total de homens e apenas 27,6% o total de mulheres).

Estes dados confirmam que as mulheres continuam a ser as principais responsáveis pela realização das tarefas domésticas.



## Cávado + Igual

As restantes respostas distribuem-se em 6,5% que indicam ser/em o/s filho/s (50 respostas) e 6,1% a/s filha/s (47 respostas). 5,9% dos/as trabalhadores/as deram outras respostas, especificando concretamente a mãe, pai, irmã, toda a família, empregada doméstica, sogra e companheiro/a de casa, o que contribui para reforçar a afirmação de que é sobre as raparigas/mulheres que continua a recair principalmente a responsabilidade com as tarefas domésticas.

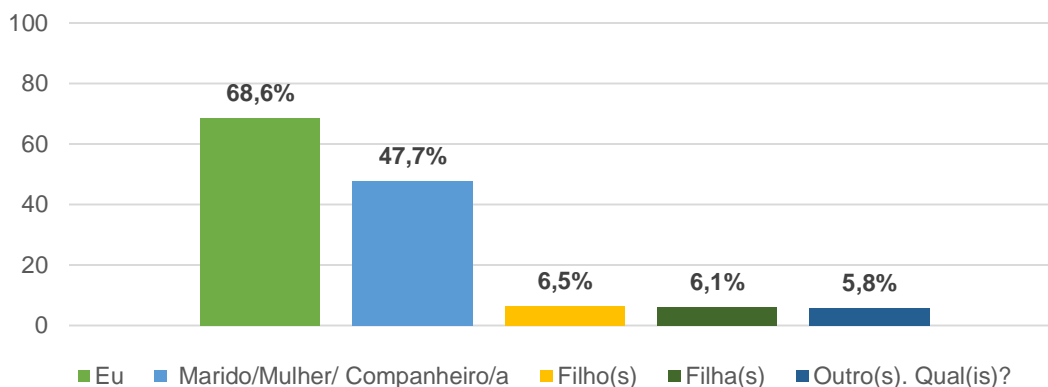


Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=774)

Quanto ao indicador, “**Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes**”, verificamos que 53,2% afirma ser o/a próprio/a (398 respostas em 748), prevalecendo com maior número de respostas as mulheres (307 de 748 respostas, ou seja, 68,1% do total das mulheres e 30,6% do total dos homens respondentes) e trabalhadores/as com filho/a(s) (359 respostas em 398).

29,3% os/as trabalhadores/as respondentes indicam o/a *marido/mulher/ companheiro/a*, correspondendo a 149 homens e 70 mulheres. Os restantes distribuem-se pelas respostas *mãe/sogra* (5,7%), *filha/s* (2,1%), *pai/sogro* (2%), *filho/s* (1,3%) e *outro/s* (1,6%) mencionado em específico tratar-se da *empregada doméstica, irmã/o e nora*. Para além das tarefas domésticas, as mulheres surgem ainda como as principais protagonistas do cuidado das pessoas dependentes.

## Cávado + Igual

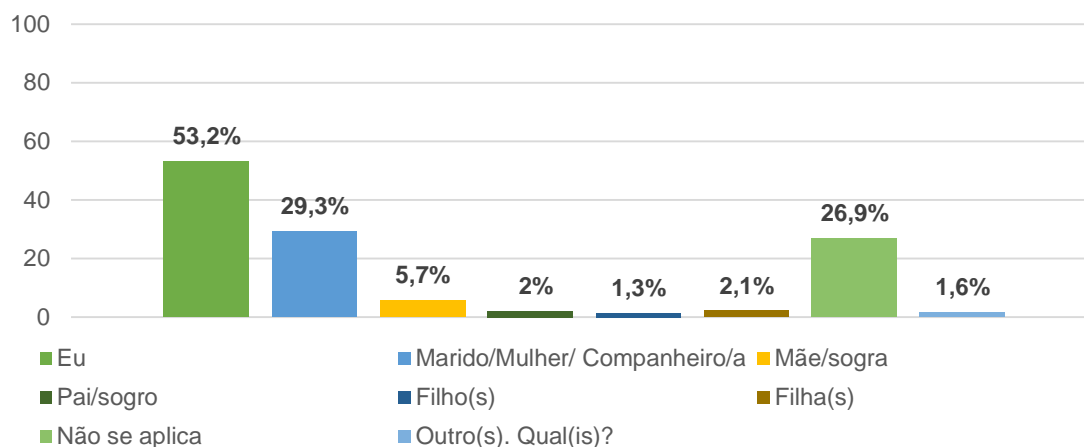


Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=748)

As questões que se encontram na tabela abaixo foram incluídas no questionário, procurando captar as perceções dos trabalhadores/as do município de Braga sobre representações de género.

<b>Indique o seu grau de concordância com:</b>	<b>N</b>	<b>Concordo plenamente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo plenamente</b>
Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas.	<b>771</b>	67,8%	31,1%	0,7%	0,4%
A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	<b>756</b>	12,8%	30,8%	36,7%	19,7%
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	<b>759</b>	2,1%	2,1%	33,6%	62,2%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.	<b>757</b>	41,2%	48,2%	7,7%	2,9%
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	<b>755</b>	37,2%	46,2%	14,2%	2,4%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	<b>761</b>	9,1%	37,4%	41,9%	11,6%

## Cávado + Igual

Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	758	4,8%	23,2%	49,6%	22,4%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	757	5,1%	11,1%	46,9%	36,9%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	758	2,5%	5,3%	40,8%	51,4%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	761	14,7%	24,6%	38,5%	22,2%

Tabela 20 - Grau de concordância

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 (56,4%), obteve ainda uma elevada percentagem de respostas entre o concordo e o concordo plenamente (43,6%), sendo 39,1% do total de homens e 46,7% do total de mulheres a dar esta resposta.

Salientamos também a concordância, 4,2%, com a questão **competo ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família**, destacando neste resultado 6,5% do total de homens e 2,7% 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**, 10,6% dos/as trabalhadores/as respondentes (9,2% do total de homens e 11,5% do total de mulheres), tal como 16,6% discorda que **o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta e um bebé com menos de um ano**, sendo 21,4% do total de homens e 13,3% do total de mulheres respondentes.

Analisando a concordância com **as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional**, a maioria discordou (53,6%), contudo, evidenciamos 46,5% que considera existir plena igualdade de oportunidades para as mulheres (59,1% do total de homens e 37,9% do total de mulheres respondentes).

## Cávado + Igual

Sobre se **na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres**, 28% concorda com esta afirmação, destes, 32,8% são homens e 24,7% são mulheres.

Destacamos ainda, 16,2% de respondentes que considera ser **preferível ter um homem como chefe do que uma mulher**, destes 13,4% são homens e 18,1% mulheres, resultado interessante, uma vez que são mais mulheres a dar esta resposta.

Da mesma forma, 7,8% concorda que **numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso**, resposta dada por 10,5% do total de homens e 6% do total de mulheres.

Na última questão apresentada, **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, a maioria discordou com a afirmação (60,7%), contudo, evidenciamos 39,3% que ainda concorda, resultado que corresponde a 47,1% do total de homens e a 34,1% do total de mulheres.

As afirmações que motivaram níveis de concordância mais elevada (concordo e concordo plenamente) foram **num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas, 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 metade dos homens (119) e das mulheres (211 de 771 respondentes) concordaram ou concordaram plenamente com a afirmação **num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas** e 78,5% do total de homens e 86,7% 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**.

Em suma, sobretudo no que à vida familiar respeita, as mulheres apresentam representações de género mais igualitárias e uma maior consciência das desigualdades ainda existentes.

## Cávado + Igual

Aqueles/as respondentes que têm filhos/as dependente/as a cargo concordam mais com a afirmação ***as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as*** (277 em 630 respostas).

Verifica-se ainda que os/as assistentes operacionais concordam de forma expressiva (93,9% do total de assistentes operacionais) com a afirmação ***num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas***.

## 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.

A situação pandémica implicou a *alteração do regime e/ou horário de trabalho* para 60,3% dos/as trabalhadores/as respondentes do Município de Braga. 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).

Essas alterações afetaram 63,2% do total de técnicos/as superiores, 59,4% dos/as assistentes técnicos/as (56,6% do total de assistentes operacionais e 54,4%) de trabalhadores/as que se encontram com outra categoria profissional.

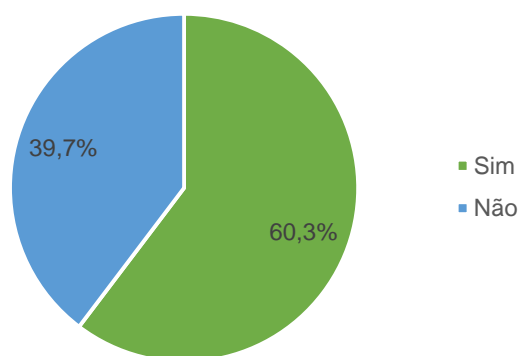


Gráfico 29 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=766)

<i>Exclusivamente teletrabalho</i>	11,9%
<i>Regime misto (presencial/teletrabalho)</i>	29,4%
<i>Alteração de horário de trabalho</i>	63,3%
<i>Outro. Qual?</i>	4,2%

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= 479)

## Cávado + Igual

Dos/as trabalhadores/as respondentes do Município de Braga, 39,9% afirma não pretender manter estas alterações no período pós-pandemia.

Uma percentagem superior - 42,1% - demonstra interesse em continuar com o horário praticado durante o período da pandemia Covid-19, sendo o regime de trabalho misto (presencial e online) e a jornada contínua, as principais preferências. Não há diferenças expressivas entre as preferências de homens e mulheres, embora, como mostra a tabela 27, os homens estejam um pouco mais representados nas preferências pela continuidade das alterações durante a pandemia e as mulheres se mostrem mais indecisas.

		H	M
<i>Sim</i>	42,1%	44,5%	40,3%
	N=208	N=93	N=115
<i>Não</i>	39,9%	40,2%	39,7%
	N=197	N=84	N=113
<i>Não sei/ Não respondo</i>	18%	15,3%	20%
	N=89	N=32	N=57

Tabela 22 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=494)

Dos/as trabalhadores/as respondentes que manifestaram interesse em manter as alterações, alguns indicaram apenas “Horário de Trabalho” não sendo possível identificar especificamente de que horário se trata. Dos restantes, 39,1% preferia que tal ocorresse com recurso à jornada contínua, e 37% ao regime misto (teletrabalho e presencial).

		H	M
<i>Teletrabalho</i>	11,6%	9	7
<i>Misto (teletrabalho e presencial)</i>	37%	19	32
<i>Jornada Contínua</i>	39,1%	26	28
<i>Horário Flexível</i>	4,3%	4	2
<i>Outro/s</i>	8%	5	6

Tabela 23 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=138)

## Cávado + Igual

Relativamente à **conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar**, a maioria dos/as trabalhadores/as respondentes - 71,6% - considera que a situação pandémica não trouxe alterações, abrangendo 73,5% do total de homens e 70,3% do total de mulheres).

Por outro lado, 19,5% (149 respostas, 18,5% do total de homens e 20,3% do total de mulheres respondentes), afirma que a pandemia afetou negativamente a conciliação e 8,9% (68 respostas, 8,1% do total de homens e 9,5% do total de mulheres), refere que as mudanças melhoraram a articulação destas esferas da vida.

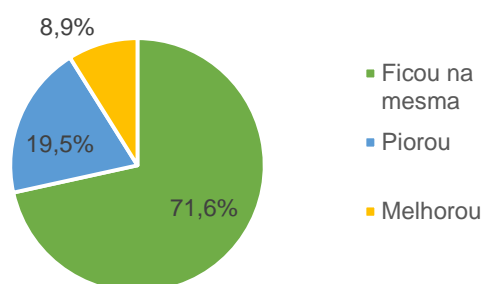


Gráfico 30 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=763)

Mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes (55,2%) não considera que a *situação pandémica tenha permitido uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos de/ou dependentes*, sendo essa perceção mais frequente entre as mulheres (57,1% do total de mulheres) do que entre os homens (52,4% do total de homens).

No entanto, para 25,8%, a pandemia veio favorecer um maior equilíbrio (82 homens, 26,7% dos homens e 113 mulheres, 25,1% das mulheres).



Gráfico 31 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=757)




















## Cávado + Igual

### E. Sugestões de medidas de conciliação








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

A jornada contínua e os horários de trabalho representam as principais áreas de melhoria sugeridas, tendo havido também referências à comunicação e divulgação de informação entre autarquia e trabalhadores/as.

#### Outras Sugestões de melhoria apresentadas:

-  Implementar regime misto;
-  Implementar teletrabalho;
-  Ter flexibilidade de horário;
-  Implementar horário por turnos;
-  Reduzir a carga horária para 30 horas;
-  Implementar medidas para trabalhadores/as que trabalham por turnos e têm filho/a(s) menor/es;
-  Criar banco de horas;
-  Definir o mesmo horário quando um casal trabalha junto;
-  Reduzir horário para trabalhadores/as com idade igual ou superior a 60 anos;
-  Aumentar os dias de férias;
-  Ter mais preocupação pelo/a colaborador/a de forma individual, considerando os aspetos familiares, psicológicos e sociais;
-  Implementar ações de sensibilização, workshops e formação;
-  Aumento salarial;
-  Disponibilizar infantário/ creche para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as;
-  Retirar máquinas de registo de entradas e saídas;
-  Ter chefias com maior sensibilidade;
-  Implementar transporte para os/as trabalhadores/as ou estacionamento gratuito;

## Cávado + Igual

-  Criar equipamentos de lazer para as pausas e locais com acesso a refeições de forma a aumentar a interação entre os/as trabalhadores/as;
-  Implementar o estatuto de cuidador/a;
-  Disponibilizar cuidados de saúde nas instalações;
-  Valorizar mais os/as trabalhadores/as;
-  Aumentar os recursos humanos para que os fins de semana possam ser trabalhados de forma alternada;
-  Permitir pré-reforma para os/as que reúnem mais de 40 anos de trabalho;
-  Criar gabinete de psicologia.

## Cávado + Igual

### V. CONCLUSÕES

O Município de Braga reúne trabalhadores/as maioritariamente com idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. A maioria é casado/a e coabita essencialmente com o marido/mulher/companheiro/a. Quanto à descendência, os/as trabalhadores/as revelam ter 1 a 2 filhos/as com idades entre os 10 e os 29 anos, estabelecendo-se também nos/as filhos/as o valor percentual mais elevado quando se questiona a existência de dependentes.

A função predominante é a de Assistente Operacional, com contrato por termo indeterminado (efetivo), laborando maioritariamente a tempo inteiro, com horário fixo e cuja antiguidade de trabalho na autarquia surge mais elevado nos/as que trabalham até 5 anos, seguido daqueles/as que trabalham no Município há mais de 25 anos.

Devido às funções exercidas, a modalidade de trabalho presencial prevalece em relação às restantes. Quanto às horas de trabalho 28% dos/as trabalhadores/as afirma trabalhar mais do que as 35 horas contratuais e cerca de 10% trabalha mesmo mais do que 40 horas.

Na análise da dimensão sobre a **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, embora predomine globalmente a satisfação, é possível verificar que a vida familiar e pessoal é afetada pelas exigências laborais. A vida profissional prejudica mais as outras esferas da vida do que o efeito contrário.

O eventual desconhecimento do tema tende para a inexistência de sugestões por parte dos/as trabalhadores/as.

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

Já na dimensão sobre a **igualdade, práticas e representações de género**, verifica-se que as tarefas domésticas tendencialmente passam apenas por um elemento do casal tal como os cuidados a crianças/ idosos e dependentes, sendo geralmente a mulher.

## Cávado + Igual

Também ao nível das representações de género se encontram ainda algumas que não vão no sentido da igualdade e que são, em geral mais, expressadas por homens.

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

A última dimensão analisada foi o **impacto da pandemia COVID-19 na conciliação**, revelando esta que mais de metade da amostra teve uma reestruturação no regime/horário de trabalho, sendo que, uma parte significativa revela ter interesse em manter as alterações pós pandemia, referindo ainda que a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar não teve alterações significativas neste período.

## 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)

**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

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

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

## Cávado + Igual

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

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

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

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

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

69

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

Sim  Não

\*(avance para a questão 2.7.)

#### 2.6.1. Se sim, indique qual(is)?

---



---



---

## Cávado + Igual

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

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

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

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo	
a) Licença parental inicial exclusiva da mãe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
b) Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
c) Licença por interrupção de gravidez	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
d) Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
e) Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
f) Dispensa diária para amamentação/aleitação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
g) Dispensa de prestação de trabalho suplementar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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
a) Licença parental exclusiva do pai (15 dias úteis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis adicionais)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Cávado + Igual

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

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

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

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

71

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

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

## Cávado + Igual

c) Colegas de trabalho

### 2.11. Considera que a sua entidade empregadora:

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

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

Sim  Não

\*(avance para a questão 2.13)

#### 2.12.1. Se sim, qual a duração da interrupção?

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

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

Sim   
Não   
Não sei/Não respondo

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

Sim   
Não   
Não sei/Não respondo

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

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



## Cávado + Igual

d) Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Chegue ao trabalho exausto/a ou sinta pouca vontade de ir trabalhar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Falte ao trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<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	<input type="checkbox"/>
Algumas vezes	<input type="checkbox"/>
Poucas vezes	<input type="checkbox"/>
Raramente, ou nunca	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

## Cávado + Igual

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

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

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

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

---



---

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

Sim   
 Não   
 Não sei/Não respondo

74

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

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

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

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

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

Sim   
 Não   
 Não sei/Não respondo

## Cávado + Igual

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

- Sim
- Não
- Não sei/Não respondo

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

- Sim
- Não
- Não sei/Não respondo

### III – IGUALDADE, PRÁTICAS E REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO

3.1. Semanalmente, quantas horas gasta com tarefas domésticas?

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

75

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

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

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

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

## Cávado + Igual

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

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

76

## IV – IMPACTO DA PANDEMIA COVID-19 NA CONCILIAÇÃO

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

Sim  Não

\*(avance para a questão 4.2.)

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

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

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

Sim

Não \*(avance para a questão 4.2.)

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

## Cávado + Igual

4.1.2.1. Se sim, qual(is) alterações: \_\_\_\_\_

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

- Ficou na mesma
- Piorou
- Melhorou

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

- Sim
- Não
- Não sei/Não respondo

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

---

---

---

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