

## Cávado + Igual

# Relatório de Diagnóstico da CIM Cávado 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 .....	7
II. METODOLOGIA.....	9
III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA.....	12
IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS .....	15
A. Caraterização Sociográfica e Profissional .....	15
B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	25
C. Igualdade, práticas e representações de género.....	46
D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação .....	51
E. Sugestões de medidas de conciliação .....	54
V. CONCLUSÕES PRELIMINARES .....	55
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXO.....	58

# Cávado + Igual

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Concelhos de Residência (N=16) .....	16
Figura 2 - Regime de trabalho (N=15).....	22
Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=15).....	23
Figura 5 - Nº de horas de trabalho (N=15).....	24
Figura 4 - Nº de horas definidas no contrato de trabalho (N=15).....	24
Figura 6 - Mais medidas/apoios não mencionados (N=15).....	30
Figura 7 - Interrompeu a da atividade profissional (N=15).....	35
Figura 8 - Sabe a quem recorrer (N=15).....	43

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Balanço Social 2021 (género, categoria e vínculo) .....	12
Tabela 2 - Balanço Social (género, idade e categoria) .....	13
Tabela 3 – Idade (N=16) .....	16
Tabela 4 - Número de filho/a (s) (N=9) .....	19
Tabela 5 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=16) .....	19
Tabela 6 - Número de pessoas dependentes (N=8).....	19
Tabela 7 - Universo e nº de respostas obtidas total por género e categoria profissional .....	20
Tabela 8 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=15) .....	21
Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=15) .....	23
Tabela 10 - Aceitação do/s pedido/s (N=4).....	26
Tabela 11 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis.....	26
Tabela 12 – Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependente/s e categoria profissional .....	28
Tabela 13 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=15) ..	29
Tabela 14 - % Colaboradores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas.....	30
Tabela 15 – Usufruiu de alguma das medidas .....	31
Tabela 16 - Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção.....	33
Tabela 18 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho(N=13/13/13).....	34
Tabela 19 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=2).....	35
Tabela 21 - Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que... ..	39
Tabela 22 - Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género.....	41
Tabela 23 - Obstáculos à conciliação(N=15/15/15).....	42
Tabela 24 - Grau de concordância .....	48

## Cávado + Igual

Tabela 25 – Percentagem de colaboradores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 14).....	51
Tabela 26 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=13) .....	52
Tabela 27 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=10) .....	52

### ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentagem de colaboradores/as inquiridos/as, por género (N=16) .....	15
Gráfico 2 - Grau de Escolaridade (N=16) .....	17
Gráfico 3 - Situação conjugal (N=16) .....	17
Gráfico 4 – Com quem vive (N= 25) .....	18
Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=16).....	18
Gráfico 6 – Grau de parentesco dos/as dependentes e tipo de dependência (N=8/8).....	20
Gráfico 7 - Categoria Profissional (N=15) .....	20
Gráfico 8 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=15) .....	21
Gráfico 9 – Anos de Trabalho (N=15).....	22
Gráfico 10 - Horário de Trabalho (N=15) .....	22
Gráfico 11 - Satisfação com o horário de trabalho (N=15).....	25
Gráfico 12 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=15) .....	27
Gráfico 13 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=15) ...	30
Gráfico 14 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=15) .....	32
Gráfico 15 - 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=15) .....	32
Gráfico 16 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=15) .....	34
Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=15) .....	35
Gráfico 18 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=15).....	40
Gráfico 19 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=15).....	40
Gráfico 20 - Grau de satisfação com a conciliação (N=15).....	41
Gráfico 21 - Abertura do empregador para ouvir os/as colaboradores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=15) .....	42
Gráfico 22 - Sugestões que contribuam à Conciliação (N=10) .....	44
Gráfico 23 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=10) .....	44
Gráfico 24 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=10).....	45
Gráfico 25 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=15) .....	46
Gráfico 26 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=15) .....	47
Gráfico 27 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=11) .....	47
Gráfico 28 - % de colaboradores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=15).....	51
Gráfico 29 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=15) .....	53

# Cávado + Igual

Gráfico 30 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=15) ..... 53

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



# 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

## Cávado + Igual

consiste no diagnóstico da realidade municipal e intermunicipal em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às colaboradores/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 colaboradores/as dos diferentes departamentos/ serviços municipais e intermunicipais.

O presente relatório apresenta os principais resultados apurados para a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado.

# Cávado + Igual

## II. METODOLOGIA

De forma a aferir a opinião dos/das colaboradores/as dos diferentes Municípios que enquadram este projeto (Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras do Bouro, Vila Verde) e também da CIM do Cávado (igualmente promotora), foi realizada uma abordagem quantitativa, tendo sido utilizado como técnica de recolha de dados, o inquérito por questionário em formato digital (online) e em suporte de papel.

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 colaboradores/as. No processo de captação de participantes, foram envolvidos representantes do executivo municipal, assim como dirigentes e colaboradores/as dos diferentes departamentos/serviços municipais e intermunicipais. O objetivo foi incluir todos/as os/as colaboradores/as e dar voz a quem quisesse dar o seu importante contributo.

O inquérito foi disponibilizado ao universo de colaboradores 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

Entidade	Uníverson de Colaboradores/as <sup>1</sup>	N.º de colaboradores/as com baixa médica prolongada	Uníverson Real de Colaboradores/as/as inquiridos/as	N.º Respostas	Taxa de Resposta Registada (*)
Município de Amares	216	4	212	168	79,2%
Município de Barcelos	1200	135	1065	821	77,1%
Município de Braga	1738	139	1599	831	52,0%
Município de Esposende	247	5	242	174	71,9%
Município de Terras de Bouro	257	18	239	140	58,6%
Município de Vila Verde	373	40	333	230	69,1%
CIM CÁVADO	18	0	18	16	88,9%
	<b>4049</b>	<b>341</b>	<b>3708</b>	<b>2380</b>	<b>64,2%</b>

(\*) Não inclui ainda os questionários incompletos.

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

Com uma taxa média de resposta na CIM do Cávado, que atingiu os 88,9%, 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 trabalhadores em regime de prestação serviços (pessoas singulares).

## Cávado + Igual

# CIM CAVADO

vale do   
cávado  
comunidade intermunicipal  
do cávado

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



## Cávado + Igual

### III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

A CIM do Cávado, com base no balanço social de 2021, reunia 18 colaboradores/as. Nas tabelas abaixo é possível caracterizar quanto ao género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária.

		Dirigente - Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H	1						1
	M	4						4
CTFP por tempo indeterminado	H		5		1			6
	M		5	1	1			7
CTFP a termo resolutivo incerto	H							
	M							
Outra	H							
	M							
Total	H	1	5		1			7
	M	4	5	1	1			11
	T	5	10	1	2			18

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		1					
	M							
30-39	H	1	3					
	M	2	3					
40-49	H							
	M	2	1					
50-59	H				1			
	M		1	1	1			
60-69	H							
	M							

<sup>2</sup> De acordo com o reporte da CIM do Cávado Balanço Social de 2021.

## Cávado + Igual

Total	H	1	5		1		6
	M	4	5	1	1		12
	T	5	10	1	2		18

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

No período temporal de aplicação do inquérito por questionário, a CIM do Cávado conta com um universo de 18 colaboradores/as inquiridos/as, dos/as quais 16 responderam ao questionário. Dos 16 questionários respondidos, foram todos respondidos através da plataforma digital.

Questão	Respostas Obtidas (N)
1.1. Identifica-se como	16
1.2. Entidade Empregadora / Autarquia em que trabalha	16
1.3. Concelho de Residência:	16
1.4. Idade	16
1.5. Grau de Escolaridade	16
1.6. Estado Civil:	16
1.7. Com quem vive	25
1.8. Tem filhos/as?	15
1.8.1 Se sim, quantos/as filhos/as	9
1.8.2. Que idade(s) têm a(s)/o(s) seus/suas filhos/as	16 (16 respondentes)
1.9. Tem dependentes a cargo?	16
1.9.1. Quantas pessoas dependentes	8
1.9.2. Qual(ais) o(s) grau(s) de parentesco.	8
1.9.3. Qual o tipo de dependência	8
1.10. Categoria Profissional	15
1.11. Exerce algum cargo de direção e supervisão de pessoas	15
1.12. Qual é o seu tipo de Contrato	15
1.13. Há quantos anos trabalha na atual entidade empregadora	15
1.14. Tempo de trabalho	15
1.15. Horário de trabalho	15
1.16. Modalidade de trabalho	15
1.17. Quantas horas de trabalho semanais estão definidas no seu contrato	15
1.18. Habitualmente, quantas horas por semana trabalha	15
2.1. Está satisfeito/a com o seu horário de trabalho atual?	15
2.2. Nos últimos 5 anos pediu alteração ao seu horário de trabalho habitual	15
2.2.1. Se sim, o(s) pedido(s) foi/foram aceite(s)	4
2.3. Poderia aderir a alguma das seguintes modalidades de horário...	Ver tabela 11 pág. 24
2.4. Tem a possibilidade de alterar o seu horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais quando tem necessidade	15
2.5. Do seguinte conjunto de estruturas/apoios, indique aqueles a que provavelmente iria recorrer...	Ver tabela 13 pág. 27
2.6. Gostaria que a sua entidade empregadora disponibilizasse algum apoio/medida ou benefício não mencionado acima	15
2.7. Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante	15

## Cávado + Igual

2.8. Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida?	15
2.9. Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou...	15
2.10. Se usufruiu de alguma das medidas anteriormente identificadas, como foi encarado o seu gozo por parte de	13/13/13
2.11. Considera que a sua entidade empregadora	15/ 15
2.12. Alguma vez interrompeu a sua atividade profissional por ter tido necessidade de cuidar dos/as filhos/as ou de outras pessoas dependentes	15
2.13. No exercício da sua atividade profissional, ... alguma vez se sentiu prejudicado/a por ser um homem ou uma mulher	15
2.14. No exercício das suas funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar...	15
2.15. Com que frequência o seu trabalho faz com que	Ver Tabela 20
2.16. Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que	Ver Tabela 21
2.17. Habitualmente, com que frequência trabalha durante o seu tempo livre para dar resposta às solicitações do seu trabalho?	15
2.18. Conseguir tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares é	15
2.19. Qual é o seu grau de satisfação com a conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal	15
2.20. Indique se algum dos seguintes fatores é um obstáculo na conciliação entre a sua vida profissional, familiar e pessoal	15/15/15
2.21. A sua entidade empregadora tem abertura para ouvir e procurar soluções para casos de dificuldades de conciliação...	15
2.22. Sabe a quem recorrer em caso de dificuldades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	15
2.22.1. Se respondeu "sim" na questão anterior, a quem recorreria?	15
2.23. Alguma vez apresentou sugestões que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	10
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	10
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	10
3.1. Semanalmente, quantas horas gasta com tarefas domésticas	15
3.2. Na sua família, quem realiza com mais frequência tarefas domésticas	15
3.3. Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes	11
3.4. Indique o seu grau de concordância com cada uma das seguintes frases	Ver tabela 24
4.1. Durante a pandemia alterou o seu regime ou horário de trabalho	15
4.1.1. Se sim, que alteração se verificou	14
4.1.2. Gostaria de manter alguma dessas alterações no período pós pandemia	13
4.2. Em que medida a situação pandémica afetou a conciliação do trabalho com a sua vida pessoal e familiar	15
4.3. No seu caso, a situação pandémica proporcionou uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas ...	15

# Cávado + Igual

## IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

### A. Caracterização Sociográfica e Profissional

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

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

Analisando o primeiro indicador, e de acordo com o gráfico abaixo, verifica-se que 75% dos/as colaboradores/as respondentes se identificam como mulheres e os restantes 25% como homens. No que se refere ao género, a CIM do Cávado tem um total de 18 colaboradores/as, destes/as, 16 responderam ao questionário aplicado, ou seja, quase a totalidade do Universo.

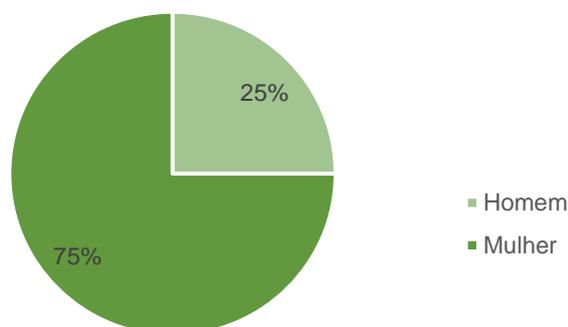


Gráfico 1 – Percentagem de colaboradores/as inquiridos/as, por género (N=16)

## Cávado + Igual

Quanto ao **concelho de residência**, a maior parte dos/as respondentes, 53,4%, reside em Braga e os restantes 46,7% distribuem-se por Barcelos (13,3%), Vila Verde, Terras de Bouro, Póvoa de Lanhoso, Esposende e Vila Nova de Famalicão, 6,7% cada.

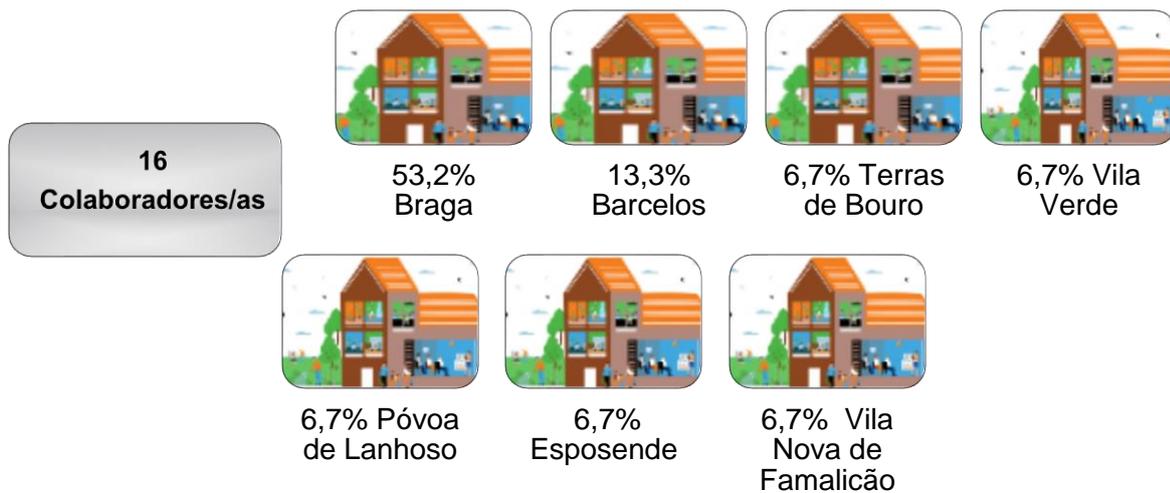


Figura 1 - Concelhos de Residência (N=16)

No que se refere às **idades** dos/as respondentes, metade, 50%, têm idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos. Com 25% encontram-se aqueles/as com idades entre os 40 e os 49 anos e com 12,5% cada, os/as com idades entre os 20 e os 29 anos e 50 a 59 anos.

A média de idades fixa-se assim nos 31,9 anos, variando entre um mínimo de 25 e um máximo de 51 anos.

Escalões Etários	Percentagem
20-29 anos	12,5%
30-39 anos	50%
40-49 anos	25%
50-59 anos	12,5%

Tabela 3 – Idade (N=16)

## Cávado + Igual

No que se refere ao **grau escolaridade**, verifica-se que a maior percentagem, 62,5%, se concentra no ensino superior, com Mestrado (58,3% do total de mulheres e 75% do total de homens respondentes).

Já, ¼ dos/as respondentes, 25%, tem o Ensino Superior (Bacharelato ou Licenciatura), correspondendo a 33,3 % do total de mulheres respondentes. Os restantes 12,5% obtiveram o Ensino Secundário ou equivalente (12º ano).

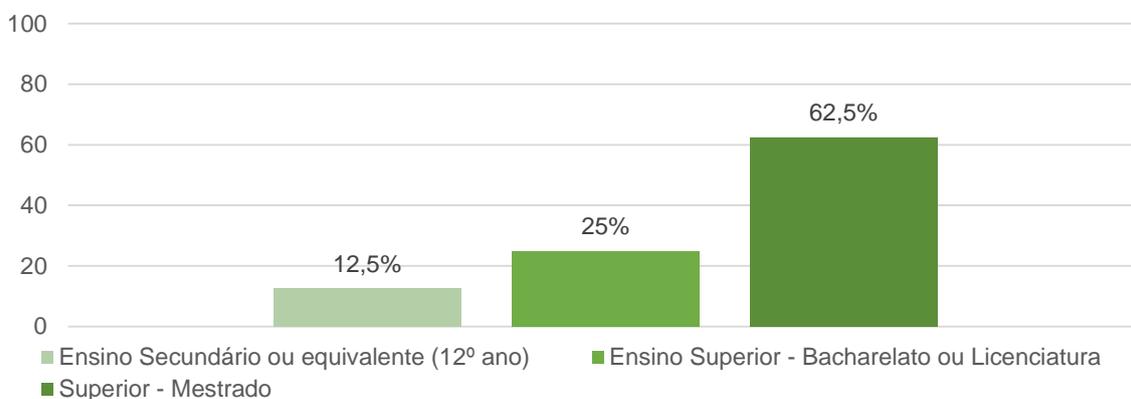


Gráfico 2 - Grau de Escolaridade (N=16)

Quanto ao **estado civil**, 62,5% é *casado/a ou unido/a de facto* e 37,5% é *solteiro/a*.

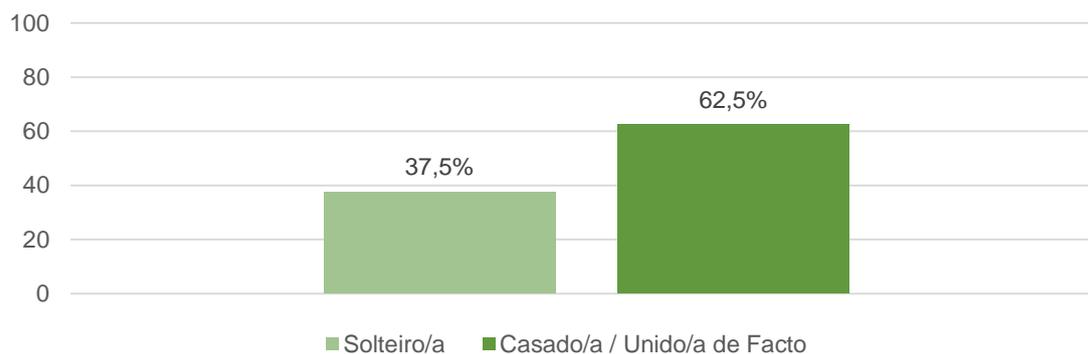


Gráfico 3 - Situação conjugal (N=16)

Em consonância com os resultados quanto ao estado civil, 44% respondeu que vive com *marido/mulher/companheiro/a*, 32% também confirma viver com *filho/a (s)*, 20%

## Cávado + Igual

indica viver com *pai e mãe (ou pai/mãe separadamente)* e 4% indica viver com *o/a(s) irmã/o(s)*.

Confirma-se ainda que, num total de 8 respondentes que indicam viver com *o/a(s) filho/a(s)*, todos tem *filho/a(s) menor/es*.

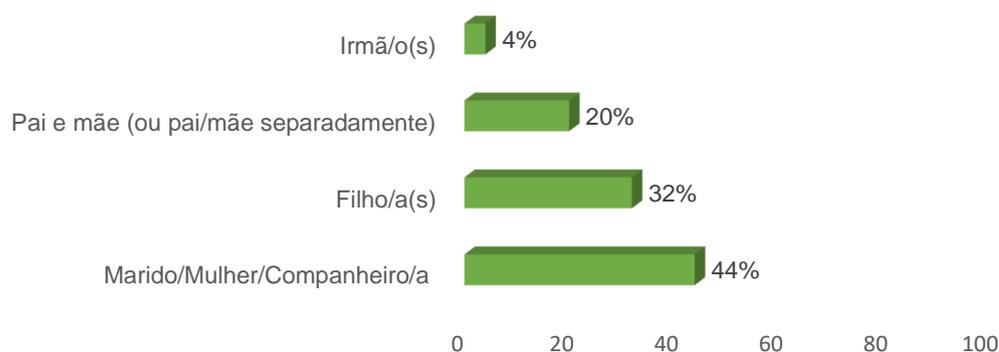


Gráfico 4 – Com quem vive (N= 25)

Constata-se que **56,3%** indica ter filhos/as dos quais 1 (6,3%) é homem e 8 (50%) mulheres.

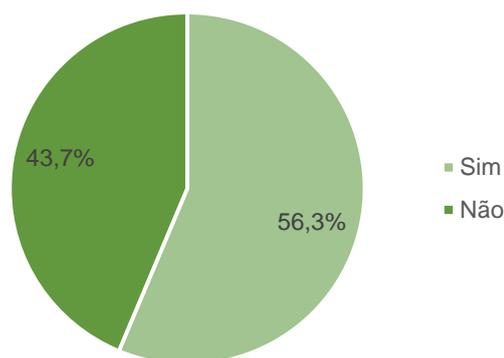


Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=16)

Dos/as colaboradores/as respondentes que referem ter filho/a (s), 55,6% tem 2 filhos/as, 33,3% 1 filho/a, 11,1% indica ter 3 filhos/as.

## Cávado + Igual

### N.º de filhos/as

1 filho/a	33,3%
2 filhos/as	55,6%
3 filhos/as	11,1%

Tabela 4 - Número de filho/a (s) (N=9)

Analisando a **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes, é possível verificar que 62,5% têm idades compreendidas entre os 0 e os 9 anos, 31,2% entre os 10 e os 19 anos e 6,3% entre os 20 e os 29 anos. Destes (N=16), verificamos que quase a totalidade se encontra em idade escolar obrigatória (14), e os restantes com idade para frequentar o ensino superior.

### Idades dos/as Filhos/as

1 aos 9	62,5%
10 aos 19	31,2%
20 aos 29	6,3%

Tabela 5 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=16)

Quanto à existência de **dependentes a cargo** (N=16), 50% dos/as colaboradores/as respondentes refere ter dependentes cargo, sendo esse dado significativo face ao assunto em análise. Destes, 50% refere ter apenas um/a dependente, 37,5% dois/duas dependentes e 12,5 três dependentes, como visível na tabela abaixo.

### Número de Dependentes

1 dependente	50%
2 dependentes	37,5%
3 dependentes	12,5%

Tabela 6 - Número de pessoas dependentes (N=8)

## Cávado + Igual

No que concerne o **grau de parentesco dos/as dependentes**, verifica-se que a totalidade dos/as dependentes corresponde aos/às filhos/as dos/as colaboradores/as, bem como quando questionado o **tipo de dependência**, a totalidade das respostas foram *filhos/as menores, estudante ou sem rendimentos*.

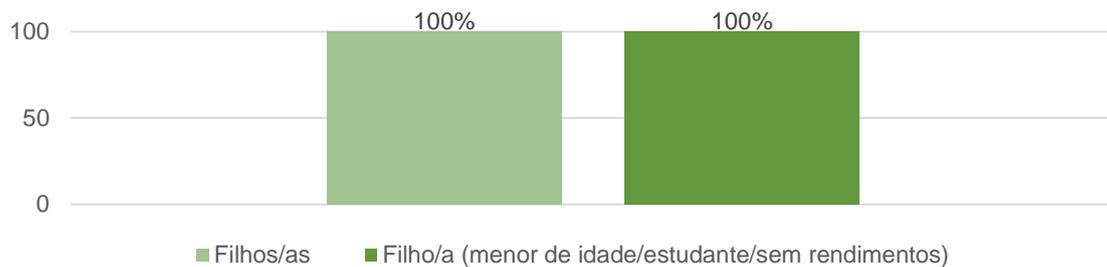


Gráfico 6 – Grau de parentesco dos/as dependentes e tipo de dependência (N=8/8)

Quanto à **Categoria Profissional**, verifica-se que 86,7% são *Técnicos/as Superiores* e 13,3% são *Assistentes Técnicos/as*.

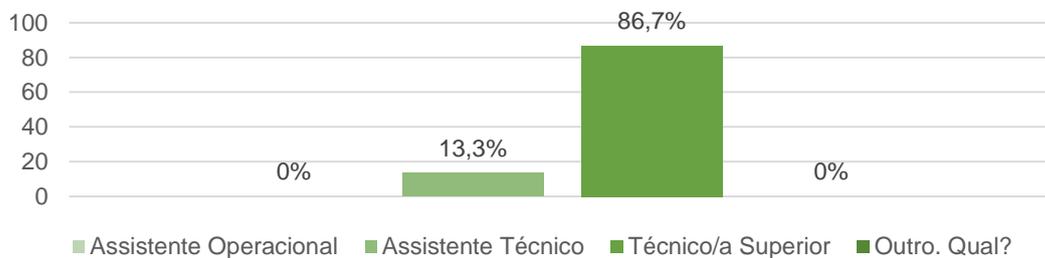


Gráfico 7 - Categoria Profissional (N=15)

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

	Universo	Nº respostas obtidas	H	M
<b>Técnico/a Superior</b>	10	13	3	10
<b>Assistente Técnico/a</b>	1	2	1	1
<b>Assistente Operacional</b>	2	0	0	0
<b>Outra</b>	5	0	0	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

Tabela 7 - Universo e nº de respostas obtidas total por género e categoria profissional

## Cávado + Igual

Quando questionados/as sobre se exercem algum **cargo de direção e supervisão** de pessoas, 26,7% (N=4) afirma ter cargo de direção / supervisão, 36,4% do total de mulheres respondentes.

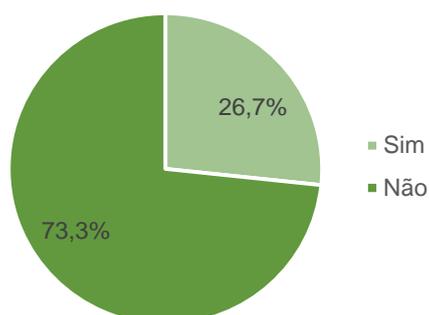


Gráfico 8 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=15)

Quanto ao **Tipo de Contrato**, a esmagadora maioria dos/as respondentes (93,3%) encontram-se em situação de estabilidade laboral, tendo um contrato por tempo indeterminado (permanente).

Os restantes 6,7% encontram-se em contrato a termo resolutivo (a prazo).

Tipo de Contrato	N	%	H	M
Contrato por tempo indeterminado (efetivo)	14	93,3%	100%	89,9%
Contrato a termo resolutivo (a prazo)	1	6,7%	0%	9,1%

Tabela 8 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=15)

Para além da percentagem elevada de colaboradores/as com *contrato por tempo indeterminado (efetivo)*, também é possível verificar que, *quanto aos anos de trabalho na autarquia* (gráfico 10), 40% se encontra a trabalhar para a CIM do Cávado há *menos de 5 anos* e 19,3% entre *16 a 20 anos*.

## Cávado + Igual

Em menor número encontram-se aqueles/as que trabalham no Município de 6 a 10 anos e mais de 25 anos, com 13,3%, respetivamente, seguindo-se os/as que trabalham entre 11 a 15 anos (10,8%).

Destacamos que a totalidade dos/as colaboradores/as respondentes referem que o seu trabalho é a tempo inteiro.

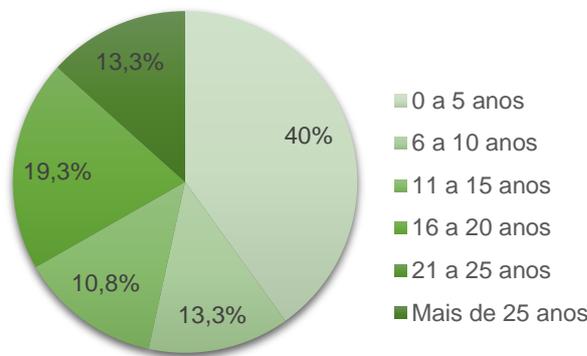


Gráfico 9 – Anos de Trabalho (N=15)

Figura 2 - Regime de trabalho (N=15)

Quanto ao **horário de trabalho**, 66,7% refere trabalhar em *horário fixo* e 33,3% em *horário flexível*.

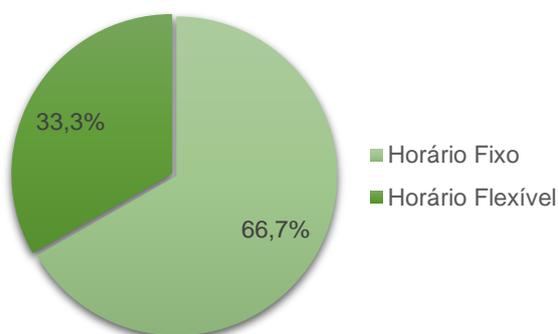


Gráfico 10 - Horário de Trabalho (N=15)

## Cávado + Igual

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

	H	M
Horário fixo	50% (N=2)	72,7% (N=8)
Horário flexível	50% (N=2)	27,3% (N=3)
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=15)

No que se refere à **modalidade de trabalho**, todos/as os/as respondentes indicam que a sua modalidade de trabalho é a *presencial*.



Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=15)

Analisando as **horas de trabalho semanais definidas no contrato**, todos/as os respondentes referem *35 horas*.

## Cávado + Igual



Figura 5 - Nº de horas definidas no contrato de trabalho (N= 15)

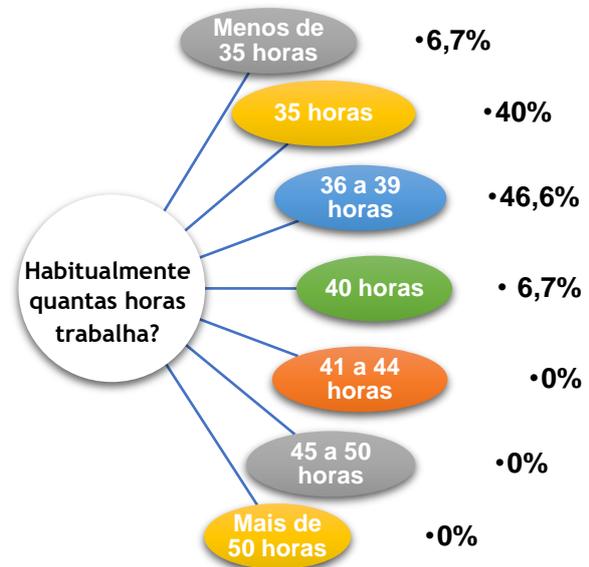


Figura 4 - Nº de horas de trabalho (N=15)

Relativamente ao número de **horas que habitualmente trabalha**, verifica-se que a maioria dos/as colaboradores/as, 46,6%, trabalha *entre 36 a 39 horas*. Sendo que, 53,4% afirma trabalhar mais horas que as definidas no contrato e 6,7% indica trabalhar *menos de 35 horas*, correspondendo a 1 mulher com 2 filhos/as com idades inferiores a 18 anos.

## 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 colaboradores/as da CIM do Cávado.

Começando por analisar o *nível de satisfação quanto ao horário de trabalho atual*, tal como é verificável no gráfico abaixo, as respostas são todas positivas. Sendo que 73,3% dos/as colaboradores/as encontram-se *satisfeitos/as* com o seu horário e 26,7% *muito satisfeitos/as*.

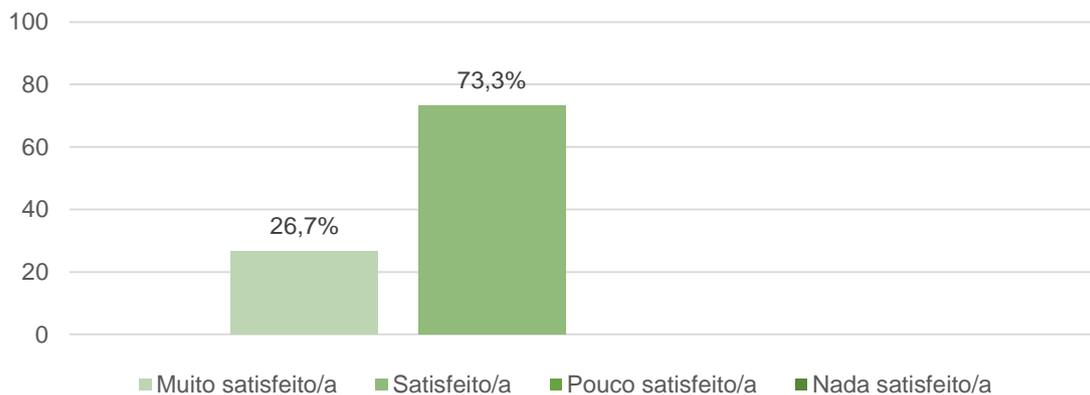


Gráfico 11 - Satisfação com o horário de trabalho (N=15)

No total dos/as colaboradores/as respondentes, apenas 4 (26,7%) afirma ter **pedido alteração ao seu horário de trabalho nos últimos 5 anos**. Destes, 3 (27,3%) são mulheres e 1 (25%) homem. Das mulheres que integram este grupo de 3, 2 tem filho/a(s) e 2 exercem cargo de direção.

Mais de metade dos/das profissionais que pediram alteração de horário, 75%, confirmam que os pedidos foram aceites sem qualquer impeditivo. No entanto, 25% (1 homem) não viram o seu pedido aceite.

## Cávado + Igual

Os pedido/s foi/foram aceite/s?		H	M
Sim	75% (N=3)	-	100%
Não	25% (N=1)	100%	-
Um/Uns foi/foram aceite(s), outro(s) não	-	-	-
Ainda não obtive resposta	-	-	-

Tabela 10 - Aceitação do/s pedido/s (N=4)

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 (73,4%)**, o **trabalho em horário flexível e misto (presencial + teletrabalho), 73,3%**.

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

MODALIDADES DE TRABALHO	N.º de Respostas obtidas	Sim	Não	Não sei/ Não se aplica
Horário de trabalho flexível	15	73,3%	6,7%	20%
Alteração dos turnos de trabalho (s/a)	15	26,7%	20%	53,3%
Trabalho a tempo parcial	15	26,7%	40%	33,3%
Trabalho em jornada contínua	15	73,4%	13,3%	13,3%
Teletrabalho	15	46,7%	33,3%	20%
Misto (presencial + teletrabalho)	15	73,3%	6,7%	20%

Tabela 11 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis

Continuando a análise das modalidades com maior evidência de interesse, dos/as 73,3% que indicam interesse no **horário de trabalho flexível**, 13,3% do total de homens e 60% do total de mulheres. Se considerarmos, destes, os/as que têm dependentes a cargo, identificam-se 7 colaboradores/as da amostra (1 homem e 6 mulheres).

## Cávado + Igual

Já 40% (25% do total de homens e 27,3% do total de mulheres) dos/as respondentes indica não ser possível aderir à modalidade *trabalho a tempo parcial*.

Os/as colaboradores/as inquiridos/as responderam em maior número não sei/não se aplica às modalidades *teletrabalho*, 53,3% *alteração dos turnos de trabalho (se aplicável)*

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 áreas da vida.

Os resultados abaixo demonstram que os/as respondentes fazem uma avaliação maioritariamente favorável, uma vez que 40% indica ser possível alterar o horário *a maior parte das vezes* e 6,7% refere ser possível *sempre*, totalizando 46,7% de respondentes que se dividem em 50% do total de homens e 45,5% do total de mulheres.

Por outro lado, destacam-se 33,3% dos/as respondentes que afirma *raramente* ser possível fazê-lo.

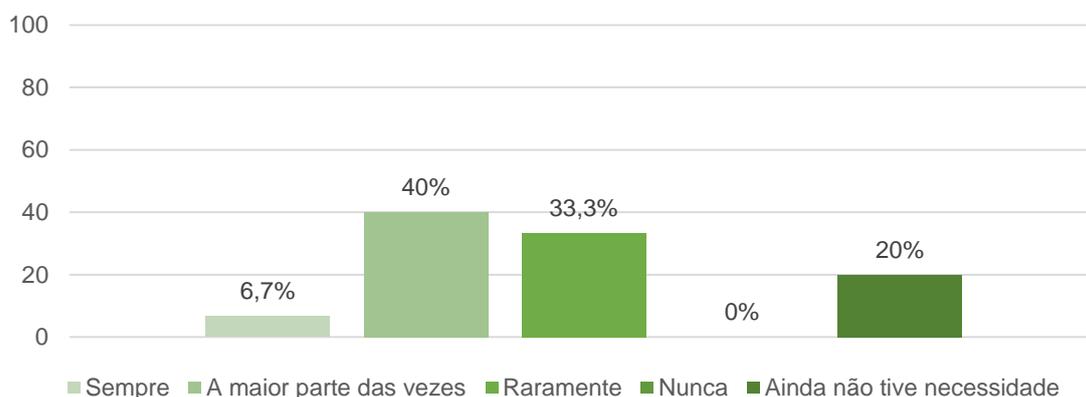


Gráfico 12 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=15)

Isto significa que, cerca de 33,3% dos/as respondentes tem dificuldades na alteração do seu horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar.

## Cávado + Igual

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

Homem	Mulher	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional
50% (N=2)	27,3% (N=3)	20% (N=3)	13,3% (N=2)	-

Tabela 12 – Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependente/s e categoria profissional

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

Os apoios que os/as colaboradores/as demonstram mais interesse são os apoios a *atividades desportivas e culturais dos/as colaboradores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)* reunindo 66,7%, os *planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar (40%)* e o *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)* com 33,3%.

Na opção que reuniu maior número de escolhas (10), nomeadamente o *apoio a atividades desportivas e culturais dos/as colaboradores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)*, verifica-se que a metade tem filhos/as menor(es) (5 respondentes), quanto à divisão por género, 2 são homens e 8 mulheres.

Dos 5 colaboradores/as a manifestar interesse no *apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e babysitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)*, 1 homem (25%) e 4 mulheres (36,4%) e quase todos/as têm filhos/as (4).

## Cávado + Igual

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

Nº respostas

	H	M
<i>Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as colaboradores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)</i>	2 50%	8 72,7%
<i>Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar</i>	2 50%	4 36,4%
<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>	1 25%	4 36,4%
<i>Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL</i>	1 25%	3 27,3%
<i>Creche/ Jardim-de-infância</i>	- -	3 27,3%
<i>Atividades de tempos livres (ATL) / Colónias de férias</i>	- -	2 18,2%
<i>Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as</i>	1 25%	1 9,1%
<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>	- -	1 9,1%

29

Tabela 13 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=15)

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=4), apresentam-se na tabela seguinte, as percentagens obtidas por género.

	H	M	Total
Creche/ Jardim-de-infância	- -	27,3% N=3	20% N=3
Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	- -	18,2% N=2	13,3% N=2
Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	-	27,3%	20%

## Cávado + Igual

	-	N=3	N=3
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)	-	36,4%	26,7% N=4
Medidas de apoio para famílias monoparentais	-	-	-

Tabela 14 - % Colaboradores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas

Quando questionados/as se gostariam que a CIM do Cávado disponibilizasse algum apoio/medida ou benefício para além dos referidos acima, 46,7% confirmaram esse interesse (1 homem, 25% e 6 mulheres, 54,5%).

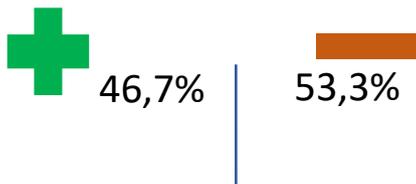


Figura 6 - Mais medidas/apoios não mencionados (N=15)

Aos que responderam *sim*, foi sugerido que especificassem quais apoios ou medidas. Os/as que avançaram com informação adicional especificaram: *apoios ao nível dos transportes e um maior número de dias de férias*.

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 33,3% (N=5) foi *mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante*

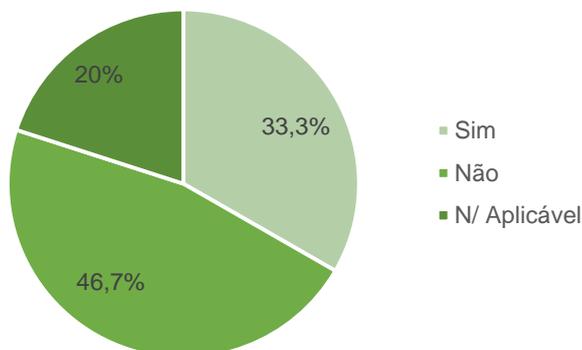


Gráfico 13 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=15)

## Cávado + Igual

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

As medidas mais utilizadas pelas colaboradoras, que estiveram ou estão grávidas, foram *dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto* e *dispensa diária para amamentação/aleitação*, tendo estas sido utilizadas por 100% das mulheres respondentes.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental inicial exclusiva da mãe</i>	80%	20%	-	-
	N= 4	N=1	-	-
<i>Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé</i>	80%	20%	-	-
	N=4	N=1	-	-
<i>Licença por interrupção de gravidez</i>	40%	60%	-	-
	N=2	N=3	-	-
<i>Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto</i>	100%	-	-	-
	N=5	-	-	-
<i>Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde</i>	60%	40%	-	-
	N=3	N=2	-	-
<i>Dispensa diária para amamentação/aleitação</i>	100%	-	-	-
	N=5	-	-	-
<i>Dispensa de prestação de trabalho suplementar</i>	-	100%	-	-
	-	N=5	-	-
<i>Dispensa de prestação de trabalho no período noturno</i>	-	100%	-	-
	-	N=5	-	-

Tabela 15 – Usufruiu de alguma das medidas

## Cávado + Igual

Quanto à questão se **nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida**, nenhum/a colaborador/a respondeu afirmativamente e consequentemente sobre a utilização das possíveis medidas a utilizar.

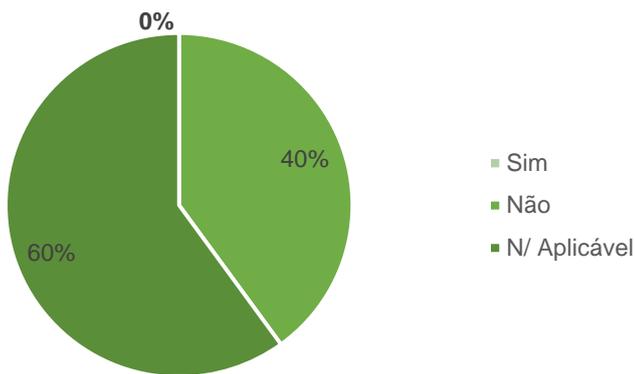


Gráfico 14 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=15)

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 13,3% respondeu *sim*, o que corresponde a 2 respondentes.

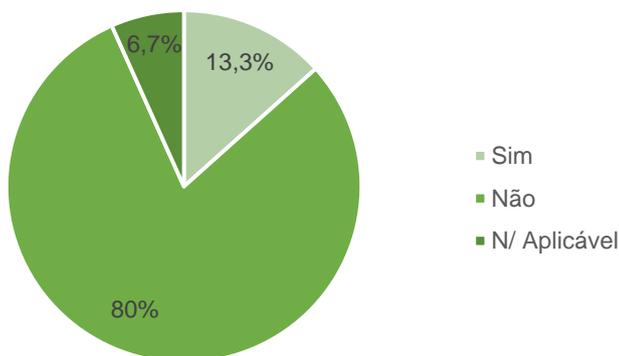


Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=15)

Destes 13,3%, esclarece-se na tabela 16 de que forma foram usufruídos os diferentes direitos, onde se verifica que foram usufruídas as medidas sem qualquer impeditivo.

## Cávado + Igual

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Dispensa do trabalho para avaliação para adoção</i>	-	100%	-	-
	-	N=2	-	-
<i>Licença por adoção de menor de 15 anos</i>	-	100%	-	-
	-	N=2	-	-
<i>Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos</i>	-	100%	-	-
	-	N=2	-	-
<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>	-	100%	-	-
	-	N=2	-	-
<i>Falta ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos que, no caso de ser maior, faz parte do seu agregado familiar</i>	50%	50%	-	-
	N=1	N=1	-	-
<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>	-	100%	-	-
	-	N=2	-	-
<i>Licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica</i>	-	100%	-	-
	-	N=2	-	-
<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>	-	100%	-	-
	-	N=2	-	-
<i>Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	-	100%	-	-
	-	N=2	-	-
<i>Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	-	100%	-	-
	-	N=2	-	-

Tabela 16 - 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:

## Cávado + Igual

	Chefias diretas		Subordinados/as		Colegas de trabalho	
<b>Bem, recebi apoio</b>	23,1%		15,4%		7,7%	
	-	M3	-	M2	-	M1
<b>Mal, houve resistências / foram criados obstáculos</b>	-		-		7,7%	
	-	-	-	-	-	M1
<b>Não se manifestaram</b>	-		-		-	
	-	-	-	-	-	-
<b>Não sei/ Não respondo</b>	7,7%		-		7,7%	
	-	M1	-	-	-	M1
<b>N/ Aplicável</b>	69,2%		84,6%		76,9%	
	H2	M7	H2	M9	H2	M8

Tabela 17 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho (N=13/13/13)

Na questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens ao gozo do período de licença conforme previsto na lei**, uma parte significativa de respondentes opta por não responder a esta questão, 60%. Dos/as que responderam, 40% considera que a entidade empregadora incentiva o gozo da licença, resultado que se encontra dividido em 25% do total de homens e 45,5% do total de mulheres respondentes.

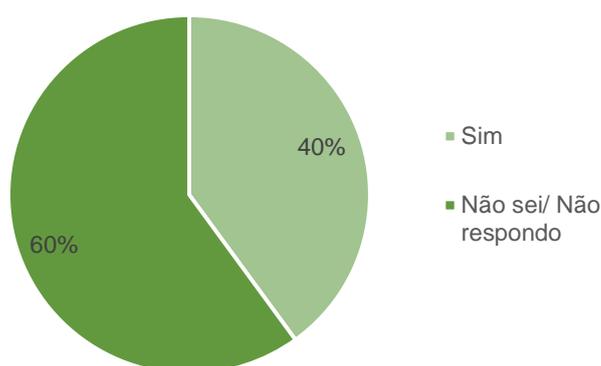


Gráfico 16 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=15)

## Cávado + Igual

Na questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental**, 66,7% opta por não responder, enquanto os/as restantes 33,3% confirma existir incentivo, (1 homem, 25% e 4 mulheres, 36,4%).

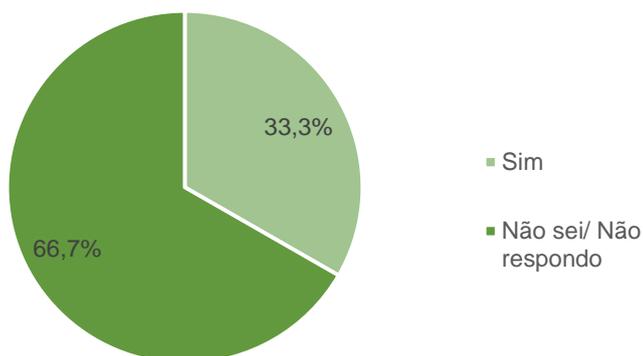


Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=15)

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 13,3% dos/as respondentes já interrompeu a sua atividade profissional para cuidar dos/as filhos/as ou de outros/as dependentes, resultado obtido num total de 2 respostas (2 mulheres, 13,3%), evidenciando as mulheres como grupo que mais interrompe a sua atividade, resultado revelador para análise.

35

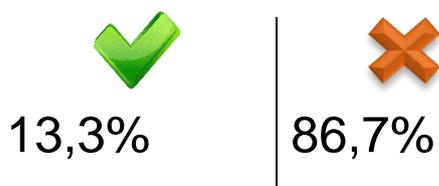


Figura 7 - Interrompeu a da atividade profissional (N=15)

Do grupo que respondeu afirmativamente, a duração da interrupção das colaboradoras foi **até seis meses**.

Até 6 Meses	100%
Entre 6 a 12 Meses	0%
Superior a 12 Meses	0%

Tabela 18 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=2)

## Cávado + Igual

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

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 colaboradores/as respondentes, dos/as 15 que responderam, 1 confirmou ter-se sentido prejudicado/a (1 mulher, técnica superior com filho/a(s) menor/s).

	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	-	-	-	9,1%
Não	100%	100%	100%	90,9%
Não sei/Não respondo	-	-	-	-
	100%	100%	100%	100%

Tabela 20 - Já se sentiu prejudicado/a (N=15/15)

Todos os/as colaboradores/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 descurar as respostas em minoria que, para o tema em análise, representam o grupo com necessidades de implementação de ações.

Separar o trabalho da vida pessoal e familiar, requer de uma gestão cuidadosa para que seja possível conciliar as três esferas fundamentais da vida. A coordenação é fundamental e, como tal, foi analisada esta problemática através de questões-chave que se encontram na tabela 21.

Analisando os resultados, da questão **continua preocupado/a quando já não se encontra a trabalhar** (N=15), verifica-se que 66,7% dos/as respondentes (N=10)

## Cávado + Igual

confirma este sentimento, 46,7% *algumas vezes* e 20% *sempre, ou quase sempre*. Destes, 9 são mulheres (81,8% das mulheres) e 1 homem (25% dos homens), verificando-se ainda que as respostas foram dadas por 9 técnicos/as superiores e 1 assistente técnico/a.

Na afirmação, ***se sinta demasiado/a cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias*** (N=15), 60% afirma acontecer *algumas vezes* e 6,7% *sempre, ou quase sempre*, destacando-se as mulheres como únicas respondentes (10 mulheres de 15 respondentes que optaram por estas duas opções de resposta, ou seja, 90,9% das mulheres).

Já na afirmação ***sente que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria*** (N=15), 60% responde *algumas vezes* (50% do total de homens e 63,6% do total de mulheres), onde uma parte significativa refere ter dependente/s a seu cargo (6 em 9 respostas).

Já às questões, ***não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários***, destacamos as respostas *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes*, com 6,7% e 33,3% e ***não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação***, regista nas opções *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* os resultados 13,3% e 33,3%, respetivamente.

Conclui-se que existe uma interferência das questões profissionais na vida pessoal e familiar dos/as colaboradores/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=15)	Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias? (N=15)	Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria? (N=15)	Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários? (N=15)	Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação? (N=15)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	20%	6,7%	-	6,7%	13,3%
<i>Algumas vezes</i>	<b>46,7</b>	<b>60%</b>	<b>60%</b>	33,3%	33,3%

## Cávado + Igual

<i>Poucas vezes</i>	13,3%	13,3%	13,3%	20%	26,7%
<i>Raramente, ou nunca</i>	13,3%	20%	26,7%	<b>20%</b>	<b>26,7%</b>
<i>Não sei/Não se aplica</i>	6,7%	-	-	20%	-

Tabela 21 - Com que frequência o seu trabalho faz com que...

Passando à análise dos indicadores, apresentados na tabela 22, verifica-se que a maioria dos/as respondentes refere *raramente, ou nunca* como resposta às questões apresentadas, sendo essa uma situação favorável no âmbito da conciliação. No entanto, as respostas em destaque são as dos/as colaboradores/as que se sentem desconforto e dificuldade em gerir a sua vida familiar.

Verifica-se que na questão **não consiga concentrar-me no trabalho**, existe relevância quanto ao género relativamente a quem respondeu *algumas vezes* uma vez que foram apenas mulheres (27,3% do total das mulheres).

À questão **chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar nenhum** dos/as colaboradores/as que responderam *algumas vezes*, verifica-se que são apenas mulheres (2), sem relevância nas habilitações e/ou existência de cargo de supervisão ou chefia, contudo, ambas com filho/a(s) menor/es.

À questão **falte ao trabalho**, nenhum/a dos/as colaboradores/as respondeu *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes*, no entanto, 20% respondeu *poucas vezes*, novamente apenas mulheres, sendo todas casadas, com filho/a(s) menor/es e com algum cargo de direção e supervisão.

Quanto à afirmação **sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho**, também não houve colaboradores/as respondentes a indicar as opções *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes*, no entanto, 26,7% respondeu *poucas vezes* (1 homem, 25% do total dos homens e 3 mulheres, 27,3% do total das mulheres).

Passando à questão **evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes**, respondeu *algumas vezes* 6,7%, correspondendo a 1 homem.

## Cávado + Igual

São mais mulheres que afirmam **não ter tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema)**, tendo respondido 7 mulheres (63,6% das mulheres e 25% dos homens) às opções *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes*, num total de 15 colaboradores/as respondentes.

	Não consiga concentrar-me no trabalho. (N=15)	Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar. (N=15)	Falte ao trabalho. (N=15)	Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho. (N=15)	Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes. (N=15)	Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.). (N=15)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	-	-	-	-	-	13,3%
<i>Algumas vezes</i>	20%	13,3%	-	-	6,7%	40%
<i>Poucas vezes</i>	40%	26,7%	20%	26,7%	13,3%	6,7%
<i>Raramente, ou nunca</i>	<b>33,3%</b>	<b>60%</b>	<b>80%</b>	<b>66,6%</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>
<i>Não sei/Não se aplica</i>	6,7%	-	-	6,7%	20%	-

Tabela 19 - 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 53,4% dos/as colaboradores/as indica *algumas vezes* resultado importante para esta análise, uma vez que poderá ser uma causa impeditiva à conciliação. Do total de respondentes a esta opção (N=8), 25% são homens e 63,6% são mulheres. Destes,  $\frac{3}{4}$  são técnicos/as superiores, dos/as quais metade com algum cargo de direção ou supervisão.

Por outro lado, 33,3% afirma trabalhar *poucas vezes*, e ainda 13,3% indica que *raramente, ou nunca* trabalha durante o seu tempo livre.

## Cávado + Igual

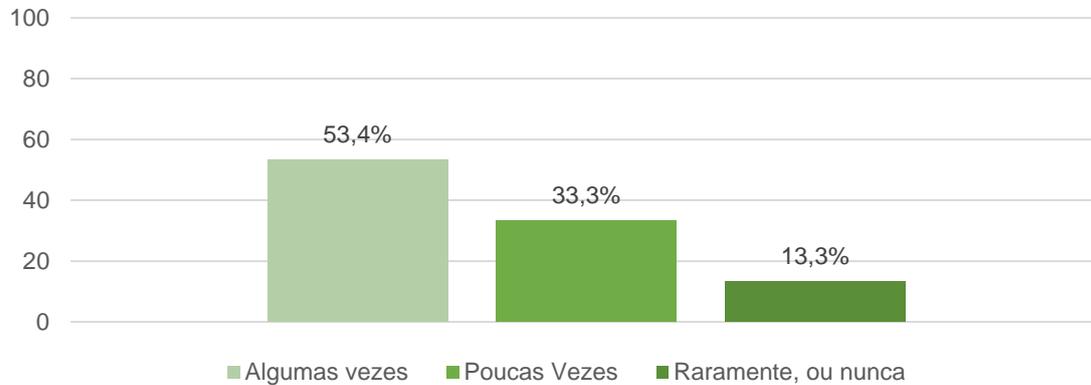


Gráfico 18 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=15)

Quanto à questão, **“Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares”**, 93,3% (100% do total de homens e 90,9% do total de mulheres) afirma ser *relativamente fácil* tirar algum tempo durante o horário de trabalho.

Por outro lado, evidenciamos que 6,7% dos/as respondentes (9,1% do total de mulheres) refere existir alguma dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho.

40

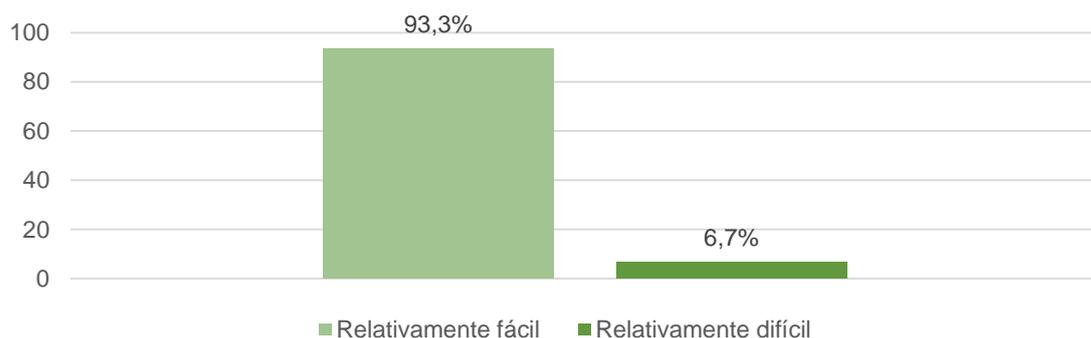


Gráfico 19 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=15)

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.

## Cávado + Igual

	H	M
Relativamente fácil	100%	90,9%
Relativamente difícil	-	9,1%
Total	100%	100%

Tabela 20 - Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género

No que concerne à **satisfação dos/as colaboradores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, analisando as respostas obtidas, 80% refere estar *satisfeito/a* (75% do total de homens e 81,8% do total de mulheres).

Por outro lado, 20 % afirma encontrar-se *nem satisfeito/a nem insatisfeito/a*, resultado que se divide em 25% do total de homens e 18,2% do total de mulheres.

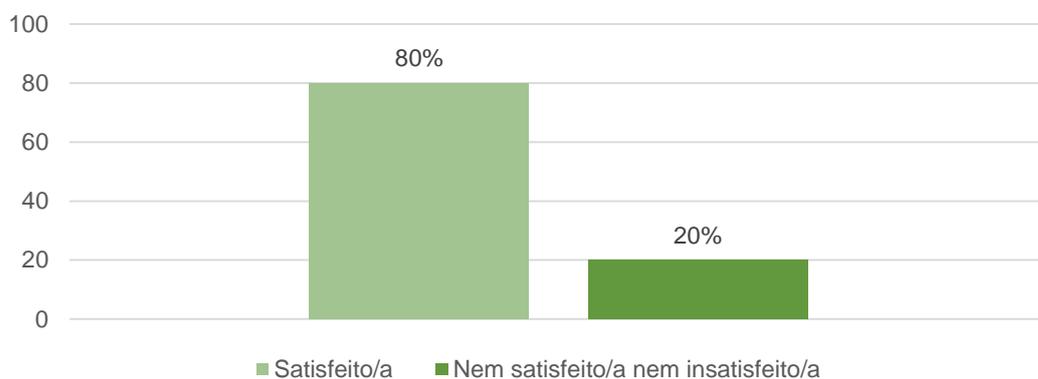


Gráfico 20 - Grau de satisfação com a conciliação (N=15)

Por vezes existem condições intrínsecas ao trabalho que dificultam a conciliação das três esferas fundamentais do ser humano.

Mais de ¼ respondeu que o *horário de trabalho longo* como obstáculo, já as *Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)* e o *trabalho exigente ou extenuante* tiveram 33,3% e 20%, respetivamente. Outro obstáculo referido foi o pouco tempo de férias.

Dos/as respondentes que afirmam que as longas deslocações são um obstáculo à conciliação, 33,3%, correspondente a 5 em 15 respondentes, onde destacamos mais de metade (3) destes/as com dependente/s a cargo, dado pertinente para a análise.

## Cávado + Igual

	Sim	H	M	Não	H	M
Horário de trabalho longo	26,7%	N=1	N=3	73,3%	N=3	N=8
Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)	33,3%	N=1	N=4	66,7%	N=3	N=7
Trabalho exigente ou extenuante	20%	N=4	N=8	80%	-	N=3

Tabela 21 - Obstáculos à conciliação(N=15/15/15)

Foi ainda abordada a existência de **abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as colaboradores/as em caso de dificuldade na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar**, e como resultado, 60% afirma existir essa abertura, resultado independentemente do sexo, ter ou não filhos/as e/ou dependente/a ou categoria profissional.

Com destaque, 13,3%, encontram-se os/as colaboradores/as que responderam não existir abertura por parte da entidade e 26,7%, e os/as que optam por responder *não sei/não respondo*.

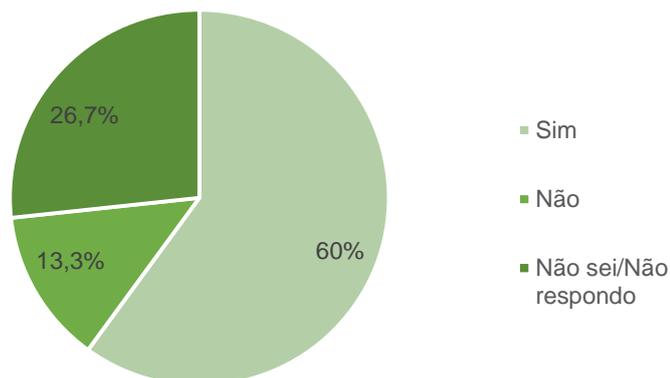


Gráfico 21 - Abertura do empregador para ouvir os/as colaboradores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=15)

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

## Cávado + Igual

situação, e 66,7% respondeu afirmativamente (3 homens, 75% do total de homens e 7 mulheres, 63,6% do total de mulheres).

Porém, destacamos 13,3% que respondeu *não* (18,2% do total das mulheres) e 20% optou pela resposta *não sei/não respondo*.

Dentro do grupo que respondeu que sabe a quem recorrer, pedimos para especificar a quem recorreria, e 90% respondeu que recorreria ao/à *Superior Hierárquico/a* e 10% aos *Recursos Humanos*.



Figura 8 - Sabe a quem recorrer (N=15)

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 colaboradores/as.

Os resultados obtidos permitem-nos concluir que 50% dos/as respondentes nunca o fez o que poderá demonstrar ausência de iniciativa, eventual desconhecimento do tema ou a inexistência de iniciativas neste âmbito por parte da CIM do Cávado.

Destacamos ainda que dos 40% de respondentes que confirmam já ter contribuído com sugestões (4 no total), 33,3% são homens e 42,9% mulheres.

## Cávado + Igual

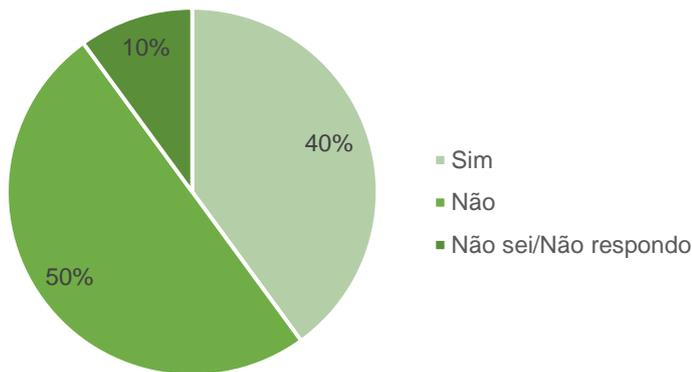


Gráfico 22 - Sugestões que contribuem à Conciliação (N=10)

Um tema que requer alguma sensibilidade é a discriminação, assédio, ameaça ou até mesmo a agressão a vários níveis. Foram apresentadas duas questões sobre esta temática, uma sobre algum tipo de agressão pessoal e outra sobre agressão a terceiros.

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?”**, a totalidade dos/as colaboradores/as respondentes respondeu **não**.

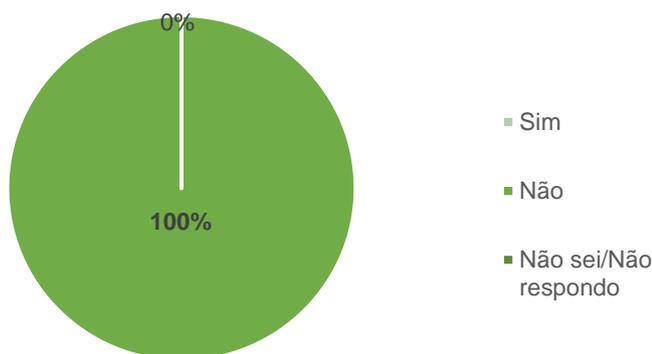


Gráfico 23 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=10)

## Cávado + Igual

Quanto à questão “**Já assistiu a algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?**”, 80% respondeu nunca ter assistido, mas 10% (N=1) afirma ter assistido, correspondendo a 1 mulher.

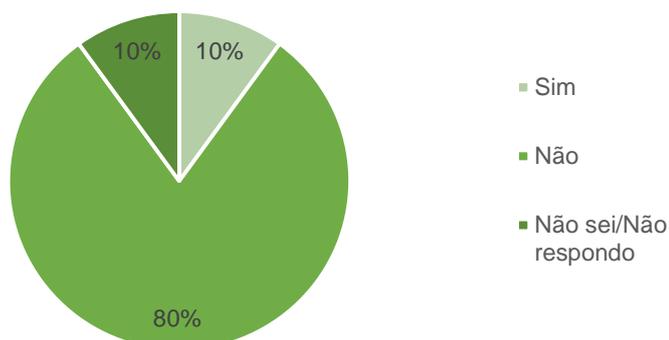


Gráfico 24 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=10)

## Cávado + Igual

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

Passando a esta nova dimensão sobre a igualdade, práticas e representações de género, procurou-se obter informação sobre perceções dos/as colaboradores/as bem como um retrato da sua gestão pessoal e familiar.

A primeira questão colocada foi sobre **quantas horas gasta com tarefas domésticas** semanalmente, como visível no gráfico que se segue, os valores mais elevados 53,3% estabelece-se na resposta *entre 3 a 6 horas* e 33,3% *entre 7 a 10 horas* (100% do total dos homens e 81,8% do total das mulheres respondentes).

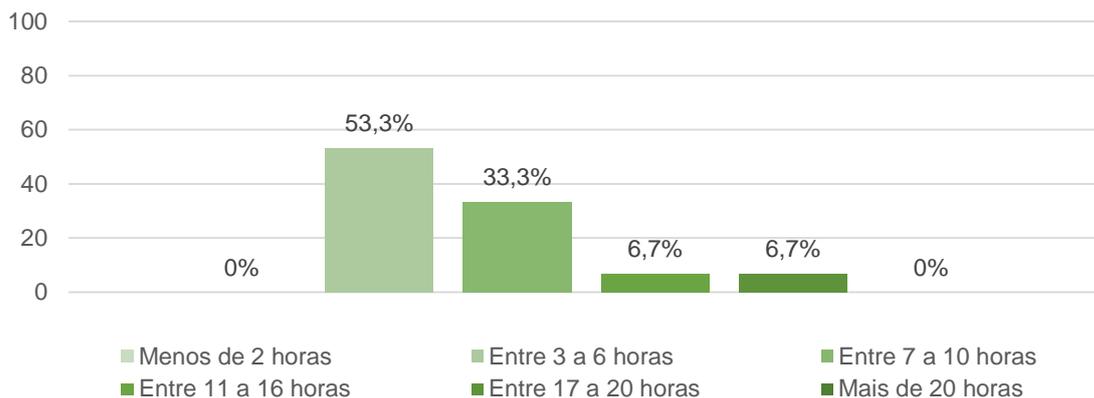


Gráfico 25 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=15)

Analisando as respostas à questão *quem realiza mais frequentemente as tarefas domésticas* 86,7% das respostas (13 em 15 respostas) confirma que é o/a próprio/a respondente a realizar com mais frequência tarefas domésticas, destes, 50% são homens (N=2) e 91,7% mulheres (N=11), onde se verifica que são as mulheres quem mais realiza estas tarefas.

Verifica-se ainda, que 46,7% (7 em 15 respostas) afirma ser o/a marido/mulher/companheiro/a e destes, 3 são homens (75%) e 4 são mulheres (33,3%).

As restantes respostas distribuem-se em 6,7% que indica ser/em o/s filho/s (1 resposta) e a/s filha/s (1 respostas).

## Cávado + Igual

Recorrendo à opção outro/as, estão 27% dos/as colaboradores/as, especificando concretamente a *mãe*, o que demonstra, nesta opção em particular, que é sobre as raparigas/mulheres que continua a recair principalmente a responsabilidade com as tarefas domésticas.

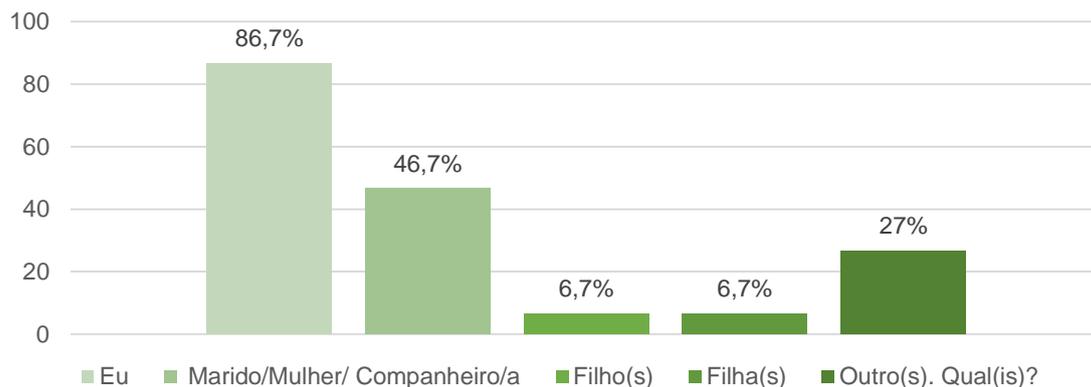


Gráfico 26 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=15)

Quanto ao indicador, “**Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes**”, verificamos que 63,6% afirma ser o/a próprio/a (7 respostas em 11), resposta dada na totalidade pelas mulheres.

Com 36,4% encontram-se os/as colaboradores/as respondentes que indicam o/a *marido/mulher/ companheiro/a* (1 homem e 3 mulheres) e 54,5% os/as que indicam que *não se aplica*. Os restantes distribuem-se pelas respostas *mãe/sogra* e *pai/sogro* (9,1%).

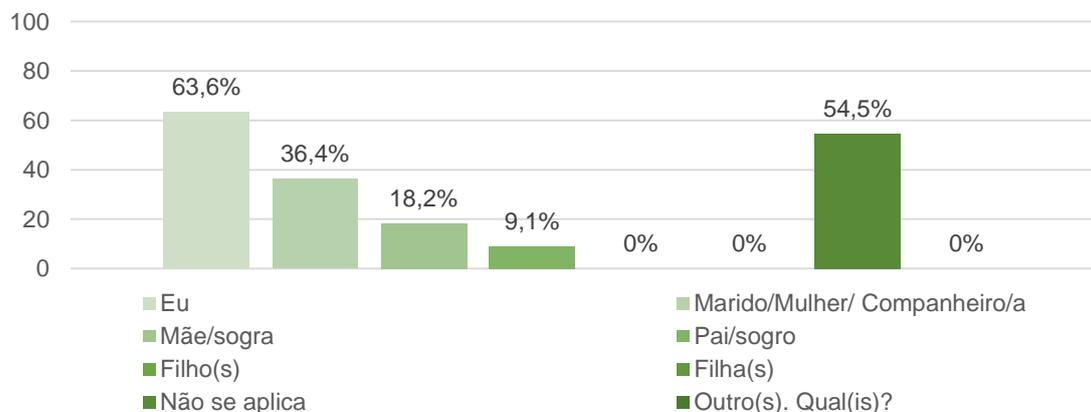


Gráfico 27 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=11)

## Cávado + Igual

As questões que se encontram na tabela abaixo foram incluídas no questionário, procurando obter uma caracterização quanto à concordância/opinião sobre igualdade, práticas e 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.	15	73,3%	20%	0%	6,7%
A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	15	26,7%	26,7%	6,6%	40%
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	15	0%	0%	26,7%	73,3%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.	15	66,7%	33,3%	0%	0%
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	15	40%	46,7%	13,3%	0%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	15	0%	53,4%	33,3%	13,3%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	15	6,7%	0%	20%	73,3%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	15	6,7%	0%	40%	53,3%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	15	0%	0%	20%	80%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	15	6,7%	20%	40%	33,3%

Tabela 22 - 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 uma percentagem

## Cávado + Igual

expressiva de discordância (40%), obteve ainda uma percentagem superior de respostas entre o concordo e o concordo plenamente (53,4%), sendo 50% do total de homens e 54,6% do total de mulheres a dar esta resposta.

À questão **competes ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família**, destacamos a total discordância dos homens e das mulheres a esta questão.

Por outro lado, a totalidade dos/as respondentes concorda com a afirmação **as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/as filhos/as**

Face à questão **o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano**, a maioria concorda ou concorda totalmente (86,7%) sendo 75% do total de homens e 90,9% do total de mulheres respondentes.

Analisando a concordância com **as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional**, verifica-se que todos os homens concordam com esta afirmação e apenas 36,4% das mulheres, o que significa que 63,6% das mulheres respondentes discorda ou discorda plenamente.

49

Sobre se **na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres**, a totalidade das mulheres e 75% dos homens respondentes discorda ou discorda plenamente.

Destacamos ainda, 6,7%, o que corresponde a 1 mulher, considera ser **preferível ter um homem como chefe do que uma mulher**, resultado com pertinência de análise. Os restantes respondentes (4 homens e 10 mulheres) discordam ou discordam plenamente com esta afirmação.

Verifica-se ainda que, 100% (15) dos/as colaboradores/as respondentes discordam ou discordam plenamente com a afirmação **numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso**.

Na última questão apresentada, **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, a maioria discordou com a afirmação (73,3%), contudo,

## Cávado + Igual

evidenciamos 26,7% que ainda concorda, resultado que corresponde a 25% do total de homens e a 27,3% 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**.

Mais de metade dos homens (3) e a totalidade das mulheres (11) concordaram ou concordaram plenamente com a afirmação **num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas** e 75% do total de homens e 90,9% do total de mulheres concorda ou concorda totalmente com **o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano**.

Aqueles/as que têm filhos/as dependente/as a cargo concordam mais com a afirmação **as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as** (9 em 15 respostas).

## Cávado + Igual

### D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação

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

De acordo com os resultados obtidos, a situação pandémica implicou a alteração do regime e/ou horário de trabalho para 86,7% dos/as colaboradores/as respondentes. Estas alterações verificaram-se ao nível dos horários de trabalho, nomeadamente teletrabalho e regime misto de trabalho, que combina a modalidade de trabalho presencial com o teletrabalho (tabela 25).

Do total dos/as colaboradores/as respondentes que mais sentiram estas alterações, identificaram-se na totalidade como técnicos/as superiores (13).

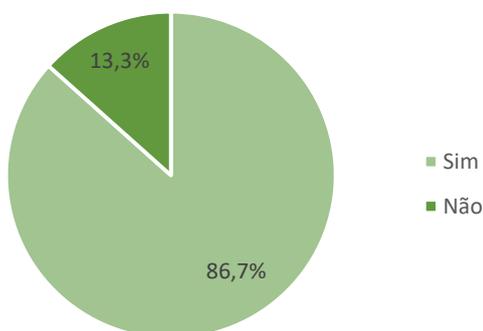


Gráfico 28 - % de colaboradores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=15)

<i>Exclusivamente teletrabalho</i>	50%
<i>Regime misto (presencial/teletrabalho)</i>	50%

Tabela 23 – Percentagem de colaboradores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 14)

Dos/as colaboradores/as respondentes da CIM do Cávado, 15,4% afirma não pretender manter estas alterações no período pós-pandemia, sendo referido apenas por técnicos/as superiores.

## Cávado + Igual

Por outro lado, 61,5% demonstra interesse em continuar com o horário praticado durante o período da pandemia Covid-19, sendo o regime de trabalho misto (presencial e online) a preferência para os/as colaboradores/as respondentes.

		H	M
Sim	61,5%	33,3%	70%
	N=8	N=1	N=7
Não	15,4%	0%	20%
	N=2	-	N=2
Não sei/ Não respondo	23,1%	66,7%	10%
	N=3	N=2	N=1

Tabela 24 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=13)

Dos/as colaboradores/as respondentes que manifestaram interesse em manter as alterações, todos/as os/as colaboradores/as respondentes demonstram interesse em manter o regime misto de trabalho, sendo que uma colaboradora refere também o teletrabalho e o horário flexível.

		H	M
Teletrabalho	10%	-	1
Misto (teletrabalho e presencial)	80%	1	7
Horário Flexível	10%	-	1

Tabela 25 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=10)

Relativamente à **conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar**, a maioria dos/as colaboradores/as respondentes considera que a situação pandémica não trouxe alterações, 60% (9 respostas em 15 que correspondem a 100% do total de homens e 45,4% do total de mulheres), resultado indicado por 2 assistentes técnicos/as e 7 técnicos/as superiores.

Por outro lado, 26,7% (4 respostas apresentadas apenas por mulheres (36,4% do total das mulheres), afirma que a pandemia afetou negativamente a conciliação e 13,3% (2 respostas também indicadas apenas por mulheres (18,2% do total das mulheres), refere que as mudanças melhoraram a articulação destas esferas da vida.

## Cávado + Igual

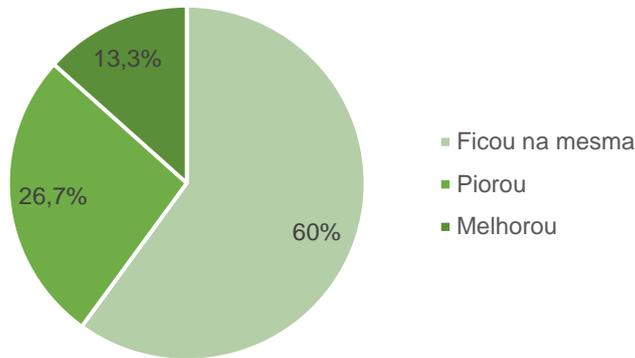


Gráfico 29 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=15)

Menos de metade dos/as colaboradores/as respondentes, 40% não considera que a *situação pandémica tenha permitido uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos de/ou dependentes*, resultado obtido com maior número de respostas das mulheres (4 respostas em 6 a esta opção, 36,4% do total de mulheres e 50% do total de homens), das quais 3 revelam ter dependentes a seu cargo.

No entanto, para 26,7%, a pandemia veio favorecer um maior equilíbrio apenas às colaboradoras (4 mulheres, 36,4% das mulheres), das quais 3 referem ter dependentes a cargo e são técnicas superiores.

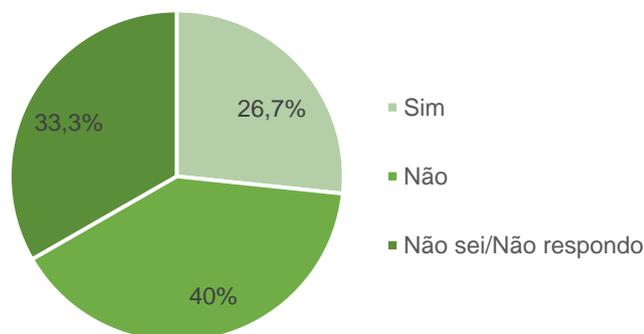


Gráfico 30 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=15)

## Cávado + Igual

### E. Sugestões de medidas de conciliação

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

A *flexibilidade do horário de trabalho* e a implementação do *banco de horas* representam as principais áreas de melhoria sugeridas.

#### Outras Sugestões de melhoria apresentadas:



Aumentar os dias de férias;



Teletrabalho para pais/mães com filho/a(s) até 12 anos;



Implementação de jornada contínua.

## Cávado + Igual

### V. CONCLUSÕES PRELIMINARES

Considerando as quatro dimensões do inquérito por questionário aplicado, verifica-se que a CIM do Cávado reúne colaboradores/as maioritariamente com idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos.

Mais de metade é casado/a e coabita essencialmente com o marido/mulher/companheiro/a e filho/a(s). Quanto à descendência, a maioria dos/as colaboradores/as revelam ter 1 a 2 filhos/as com idades compreendidas entre 1 e os 19 anos, estabelecendo-se apenas nos/as filhos/as quando se questiona a existência de dependentes.

Verificou-se ainda, que o grande grupo de trabalho se encontra a exercer a função de Técnico/a Superior, com contrato por termo indeterminado (efetivo), laborando a tempo inteiro, com metade dos/as colaboradores/as com horário fixo, outra metade com horário flexível e com maior representatividade de respostas dos/as que trabalham na CIM há até 5 anos.

A modalidade de trabalho é 100% presencial. Quanto às horas de trabalho no contrato face às horas habitualmente trabalhadas, menos de metade dos/as colaboradores/as respondentes refere trabalhar as 35 horas, os/as restantes referem uma panóplia de horários distintos.

Na análise da dimensão sobre a **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, verifica-se uma satisfação global quanto a este tema, no entanto, com grupos minoritários, mas reveladores onde se torna perceptível que as questões profissionais são mais difíceis de conciliar com a vida familiar e pessoal do que as questões pessoais.

O eventual desinteresse sobre o tema tende para a inexistência de sugestões por parte dos/as colaboradores/as.

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

## Cávado + Igual

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.

A última dimensão analisada foi o **impacto da pandemia COVID-19 na conciliação**, revelando esta que quase a totalidade 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, mais de metade dos/as colaboradores/as respondentes, 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 colaboradores/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

## Cávado + Igual

Divorciado/a / Separado/a

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)

## Cávado + Igual

e) Outra. Qual? \_\_\_\_\_

### 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

63

### 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)

## Cávado + Igual

Misto (Presencial + Teletrabalho)

Outra. Qual? \_\_\_\_\_

### 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

### 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 obtive 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"/>

## Cávado + Igual

b) Alteração dos turnos de trabalho (se aplicável)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Trabalho a tempo parcial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Trabalho em jornada contínua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Teletrabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Regime Misto (Presencial e Teletrabalho)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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 colaboradores/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 colaboradores/as	<input type="checkbox"/>
i) Medidas de apoio para famílias monoparentais	<input type="checkbox"/>
j) Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as colaboradores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)	<input type="checkbox"/>

65

### 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"/>

66

### 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"/>

67

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

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

## Cávado + Igual

c) Colegas de trabalho

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

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

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

Sim  Não

\*(avance para a questão 2.13)

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

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

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

Sim   
Não   
Não sei/Não respondo

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

Sim   
Não   
Não sei/Não respondo

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

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

## Cávado + Igual

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

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

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

69

### 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

70

**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

71

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"/>

72

## 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.**