

Cávado + Igual

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



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

FICHA TÉCNICA

Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

Entidades parceiras

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

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

2

Entidade Consultora

XZ Consultores, SA

Revisão Científica

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

Data

Setembro de 2022

Financiamento:

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

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

Cávado + Igual

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS	4
ÍNDICE DE TABELAS.....	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	5
I. ENQUADRAMENTO	6
II. METODOLOGIA.....	8
III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA.....	11
IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	13
A. Caraterização Individual.....	13
B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	25
C. Igualdade, práticas e representações de género.....	48
D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação	54
E. Sugestões de medidas de conciliação	58
V. CONCLUSÕES.....	60
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXO.....	63

Cávado + Igual

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Concelhos de residência (N=173)	14
Figura 2 - Regime de trabalho (N=168)	21
Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=164)	23
Figura 4 - Nº de horas definidas no contrato de trabalho (N=168)	23
Figura 5 - Nº de horas de trabalho (N=168)	23
Figura 7 - <i>Interrupção da atividade profissional (N=154)</i>	36
Figura 8 - <i>Sabe a quem recorrer (N=149)</i>	45

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Balanço Social 2021 (género, categoria e vínculo)	11
Tabela 2 - Balanço Social (género, idade e categoria)	12
Tabela 8 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=167)	21
Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=168)	22
Tabela 10 – Aceitação do/s pedido/s de alteração de horário de trabalho (N=35)	26
Tabela 11- Modalidades de horários de trabalho disponíveis	26
Tabela 12 – Impossibilidade de alteração de horário de trabalho para trabalhadores/as com filho/a(s) menor(es) por género, e categoria profissional	28
Tabela 13 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=145)	30
Tabela 14 - Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas	30
<i>Tabela 15 – Usufruiu de alguma das medidas</i>	32
<i>Tabela 16 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida</i>	33
Tabela 17 - Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção	34
<i>Tabela 18 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho</i>	35
<i>Tabela 19 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=34)</i>	37
<i>Tabela 20 - Já se sentiu prejudicado/a (N=149/150)</i>	37
<i>Tabela 21 - Com que frequência o seu trabalho faz com que</i>	39
<i>Tabela 22 - Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que</i>	41
<i>Tabela 23 - Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género</i>	42
<i>Tabela 24 - Obstáculos à conciliação (N=147)</i>	43
Tabela 24 - Grau de concordância	51
Tabela 25 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 105)	54
Tabela 26 – Vontade de manter as alterações pós pandemia (N=105)	55
Tabela 27 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=55)	55

Cávado + Igual

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=173).....	13
Gráfico 2 – Grau de Escolaridade (N=172)	15
Gráfico 3 – Situação Conjugal (N=173)	16
Gráfico 4 - Com quem vive (N=173).....	16
Gráfico 5 – Existência de filho/a(s) (N=173)	17
Gráfico 6 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=102)	19
Gráfico 7 – Tipo de dependência (N=99)	19
Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=166)	20
Gráfico 9 - Exercício cargo de direção/supervisão(N=169)	20
Gráfico 10 – Anos de Trabalho (N=168)	21
Gráfico 11 – Horário de trabalho (N=168)	22
Gráfico 12 – Satisfação com o horário de trabalho (N=166)	25
Gráfico 13 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=165).....	28
Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=160) 31	
Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=160)	32
Gráfico 16 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=159).....	33
Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=151).....	35
Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=150).....	36
Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=147)	41
Gráfico 20 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=150).....	42
Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=151)	43
Gráfico 22 – Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=149)	44
Gráfico 23 - Sugestões que contribuam à conciliação (N=102)	45
Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=102)	46
Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=102)	47
Gráfico 26 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=149).....	48
Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=139)	49
Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=148)	50
Gráfico 29 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=149).....	54
Gráfico 30 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=148).....	56
Gráfico 31 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=148)	57

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 trabalhadores/as de cada um dos municípios e da CIM.

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

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

Cávado + Igual

II. METODOLOGIA

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

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

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

O inquérito foi aplicado ao universo de trabalhadores dos diferentes Municípios, tendo sido validados os questionários que incluísem respostas para além da secção inicial de caracterização sociográfica e profissional.

A taxa de resposta intermunicipal situou-se nos 64,2%, e as taxas de resposta dos municípios e da CIM situaram-se entre os 52% e os 88,9%, conforme identificado no quadro infra:

Cávado + Igual

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

(*) Não inclui ainda os questionários incompletos.

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

Com uma taxa de resposta no Município de Esposende acima dos 71%, considerou-se estarem garantidas as condições para uma aproximação ao universo, que legitime informar políticas e práticas municipais de melhoria da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

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

Cávado + Igual

MUNICÍPIO DE ESPOSENDE



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

Através do balanço social de 2021 do Município de Esposende torna-se possível a caracterização 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	2	0	0	0	0	1	3
	M	2	0	0	0	0	3	5
CTFP por tempo indeterminado	H	0	31	23	42	5	6	102
	M	0	39	45	19	0	0	103
CTFP a termo resolutivo certo	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
Outra	H	0	4	0	2	0	0	6
	M	0	1	0	1	0	0	2
Total	H	2	30	23	44	5	7	111
	M	2	40	45	20	0	3	110
	T	4	70	68	64	5	10	221

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

11

		Dirigente - Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
20-29	H	0	1	0	1	0	0	2
	M	0	1	1	0	0	0	2
30-39	H	0	3	2	2	1	0	8
	M	0	8	7	6	0	0	21
40-49	H	0	10	8	5	1	3	27
	M	2	20	15	3	0	2	42
50-59	H	2	12	9	24	3	2	51
	M	0	11	17	9	0	0	37
60-69	H	0	4	4	11	0	2	31
	M	0	0	5	2	0	1	8
Total	H	2	30	23	44	5	7	111
	M	2	40	45	20	0	3	110

² De acordo com o reporte de cada município no respetivo Balanço Social de 2021 e não contabilizando os/as trabalhadores/as em regime de prestação serviços (pessoas singulares – 11 Homens e 15 Mulheres).

Cávado + Igual

	T	4	70	68	64	5	10	221
--	---	---	----	----	----	---	----	-----

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

O município de Esposende reúne um universo de 247 trabalhadores/as, destes, 174 responderam ao questionário, tendo sido excluído um questionário por insuficiente preenchimento.

Num município com um equilíbrio de género na sua força de trabalho, um pouco mais de metade das pessoas respondentes é do género feminino (54,3%), tratando-se, pois, de uma amostra em que as mulheres estão ligeiramente sobrerrepresentadas.

Já relativamente à categoria profissional, verifica-se uma sobre representação dos/as técnicos/as superiores (31,7% no universo e 39,8% na amostra) e, embora menos expressiva, também dos/as assistentes técnicos (30,8% e 37,3% respetivamente), bem como, em sentido contrário, uma sub-representação dos/as assistentes operacionais (29% e 19,3%).

Como se pode ver pela tabela abaixo, há uma concentração das mulheres na categoria de assistente técnica e de técnico/a superior. Os homens distribuem-se mais equitativamente do que as mulheres por estas três categorias, estando menos representados do que as mulheres nas duas primeiras e sendo claramente prevalentes na terceira.

	Universo	Nº respostas obtidas	H	M
Técnico/a Superior	79	64	26 34,2	38 42,2
Assistente Técnico/a	68	62	21 27,3	41 45,6
Assistente Operacional	64	32	25 32,8	7 7,8
Outra	10	8	4 5,3	4 4,4
Total	221	166	76	90

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

³ De acordo com o reporte de cada município no respetivo Balanço Social de 2021 e não contabilizando os trabalhadores em regime de prestação serviços (pessoas singulares – 11 Homens e 15 Mulheres).

Cávado + Igual

IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A. Caracterização Individual

A primeira análise passa pela caracterização sociográfica dos trabalhadores/as inquiridos/as, tendo sido recolhidos 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, também, dados relativamente à categoria profissional e ao exercício de cargos de direção e supervisão de pessoas, tipo de contrato e antiguidade na atual entidade empregadora, bem como o tempo de trabalho, horário e modalidade (incluindo antes da pandemia), horas de trabalho semanais definidas no contrato e horas de trabalho habituais.

Começando pelo primeiro indicador em análise, e de acordo com o gráfico abaixo, verifica-se que 54,3% dos/as trabalhadores/as respondentes se identificam como mulheres e 45,7% como homens. O município tem um total de 125 colaboradoras, destas, 90 responderam ao questionário aplicado, ou seja, 72% do total de trabalhadoras. Já a percentagem de homens respondentes cifra-se nos 74,8%.

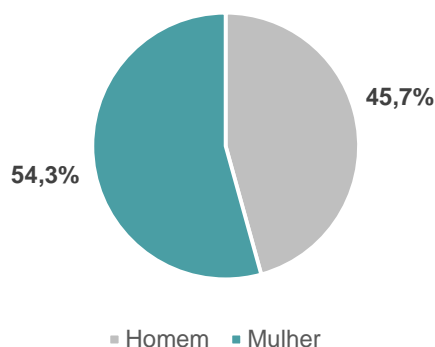


Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=173)

Cávado + Igual

Quanto ao **concelho de residência**, a maior parte dos/as respondentes, 81,3%, reside em Esposende. Os restantes 18,7% distribuem-se por Barcelos (7%), Braga (5,8%), Vila do Conde (2,3%), Famalicão e Porto (1,2%, em cada um), Viana do Castelo e Póvoa de Varzim (0,6%, em cada um). O que significa que mais de 18% dos/as trabalhadores/as respondentes se deslocam entre concelhos e que 94,1% vivem no território da CIM do Cávado

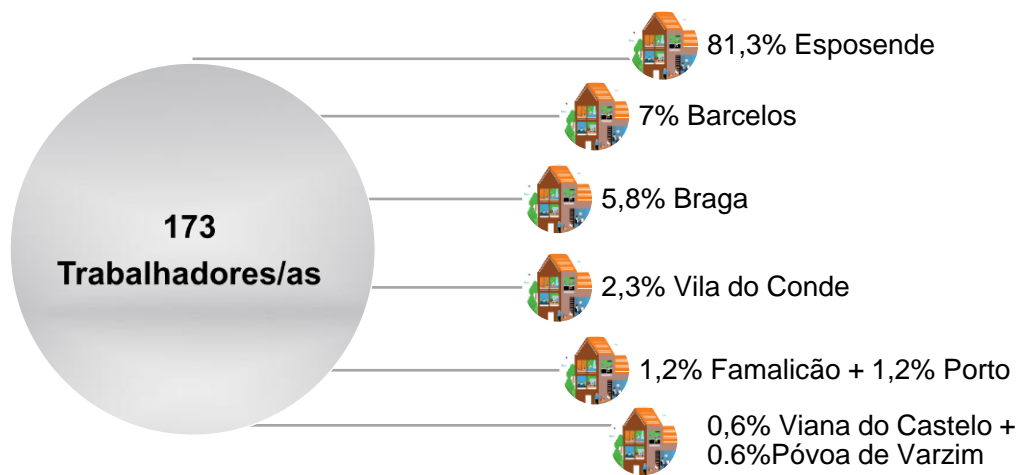


Figura 1 - Concelhos de residência (N=173)

No que se refere às **idades** dos/as respondentes do Município de Esposende, verifica-se que uma fatia significativa, 63,2%, têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. Com 17,2% encontram-se aqueles/as com idades entre os 30 e os 39 anos, com 12,3% com idades entre os 60 e os 69 anos e com 7,3% encontram-se os/as respondentes com idades entre os 20 e 29 anos.

A média de idades fixa-se nos 46,3 anos, variando entre um mínimo de 23 anos e máximo de 66 anos.

Intervalo de Idade	Percentagem
20-29 anos	7,3%
30-39 anos	17,2%
40-49 anos	35,6%
50-59 anos	27,6%

Cávado + Igual

60-69 anos	12,3%
------------	-------

Tabela 4 – Idade (N=163)

Analisando o **grau escolaridade**, verifica-se que 15,7% dos/as trabalhadores/as respondentes não concluiu o ensino secundário, (2,1% das mulheres e 32,1% dos homens). Consta-se, ainda, que mais de metade dos/as trabalhadores/as, 55,8%, possui o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento), neste caso são 64,9% do total de mulheres e 44,9% do total de homens respondentes. Estamos, pois, perante uma amostra em que sobressai a maior qualificação das mulheres.

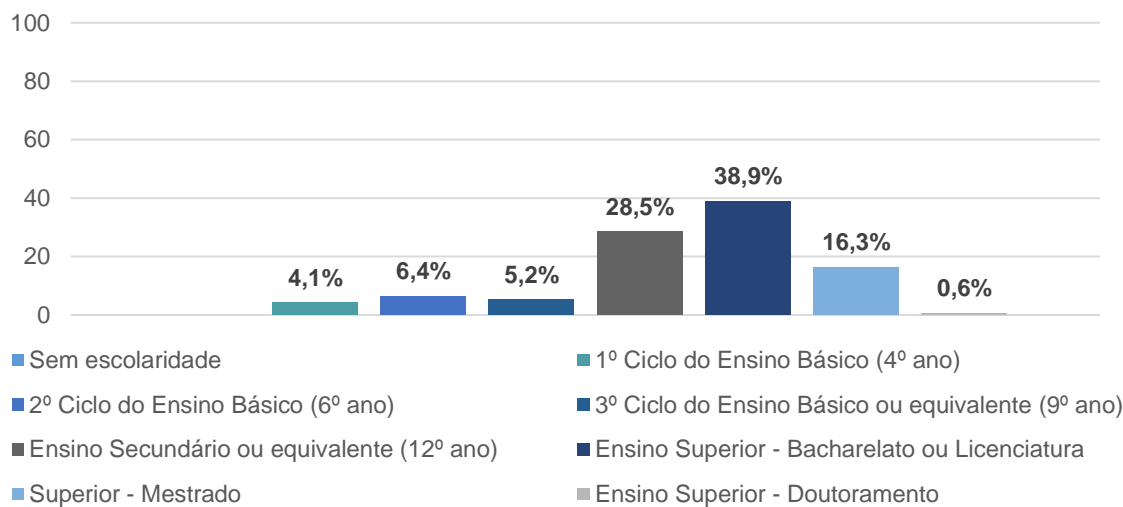


Gráfico 2 – Grau de Escolaridade (N=172)

Quanto ao **estado civil**, 70,5% é casado/a / unido/a de facto, 17,9% solteiro/a, 9,3% divorciado/a/ separado/a e 2,3% viúvo/a.

Cávado + Igual

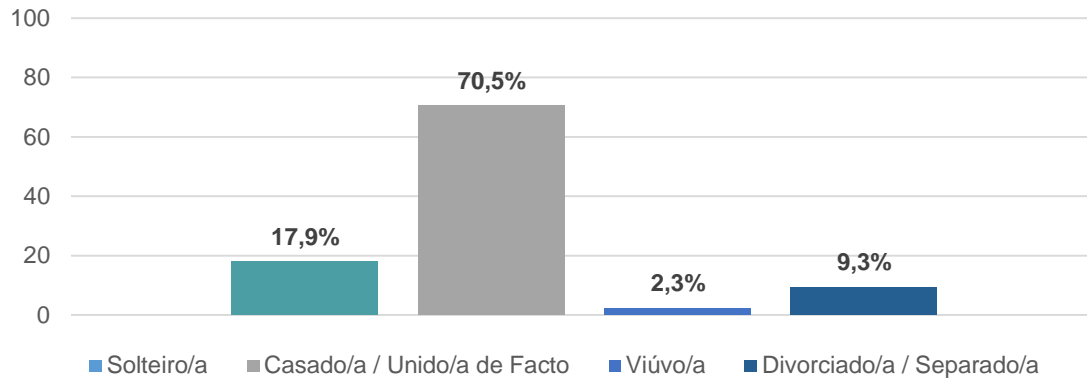


Gráfico 3 – Situação Conjugal (N=173)

Em consonância com os resultados quanto ao estado civil, 73,4% vive com *marido/mulher/companheiro/a*, 49,7% com *filho/a(s)*, 11,6% indica viver com *pai e mãe* (ou pai/mãe separadamente) e 8,1% vive *sozinho/a*. Os restantes 11% encontram-se distribuídos pelas restantes opções, conforme exposto no gráfico 4. Confirma-se ainda que, dos/as 86 respondentes que indicam viver com o/a(s) filho/a(s), 69 tem filhos/as menores.

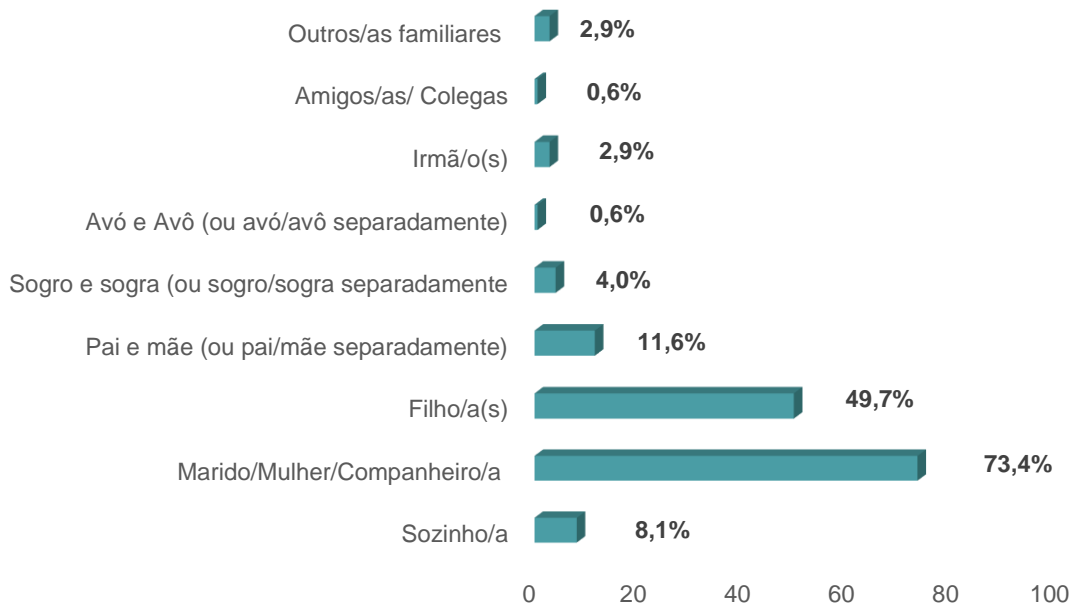


Gráfico 4 - Com quem vive (N=173)

Cávado + Igual

Constata-se que **75,1%** indica ter filho/a(s), dos/as quais 63 (79,8%) são homens e 67 (71,3%) mulheres.

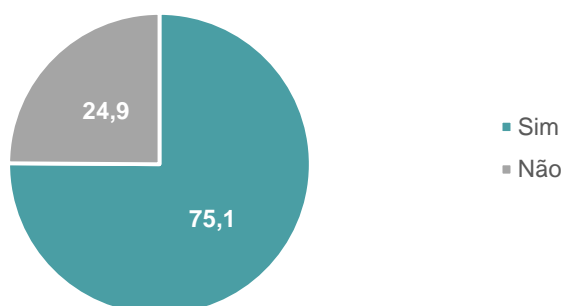


Gráfico 5 – Existência de filho/a(s) (N=173)

Dos/as trabalhadores/as respondentes que referem ter filho/a(s), 45,4% tem 2 filhos/as, 40,8% 1 filho/a, 13,1% indica ter 3 filhos/as. Já com 4 filhos/as são apenas 0,7%.

N.º de filhos/as

1 filho/a	40,8%
2 filhos/as	45,4%
3 filhos/as	13,1%
4 filhos/as	0,7%

Tabela 5 – Número de filho/a(s) (N=130)

Relativamente à **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes, é possível observar que 54,2% têm menos de 20 anos, ou seja, com idade escolar (considerando a escolaridade obrigatória) e 27,6% são jovens adultos (entre os 20 e os 29 anos). Constata-se, também, que 16,2% têm idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos e os restantes 1,9% têm mais de 40 anos. Mais de 1/5 dos/as trabalhadores/as têm filho/a(s) menores de 10 anos.

Cávado + Igual

Idades dos/as Filhos/as

1 aos 9	22,4%
10 aos 19	31,9%
20 aos 29	27,6%
30 aos 39	16,2%
40 aos 49	1,9%

Tabela 6 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=210)

Quanto à existência de **dependentes a cargo** (N=172), mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes refere ter dependentes cargo, o que é revelante para a conciliação. Dos/as trabalhadores/as que responderam ter dependentes a cargo, 61,1% refere ter apenas um dependente e 33,3% dois dependentes. Com maior número de dependentes, neste caso 3, a percentagem é menos expressiva (5,6%), como visível na tabela abaixo.

Número de Dependentes

1 dependente	61,1%
2 dependentes	33,3%
3 dependentes	5,6%

Tabela 7 – Número de pessoas dependentes (N=90)

Quanto ao **grau de parentesco dos/as dependentes**, verifica-se que a maioria destes (83,3%) são os/as *filhos/as*. Com expressão menor seguem-se *mãe/pai*, com 5,9%, *marido/mulher/companheiro/a*, com 4,9% e *sogro/sogra* com 3,9%. A opção *outro* foi selecionada por 2% dos/as trabalhadores/as, onde especificaram ser o irmão e a enteada.

Cávado + Igual

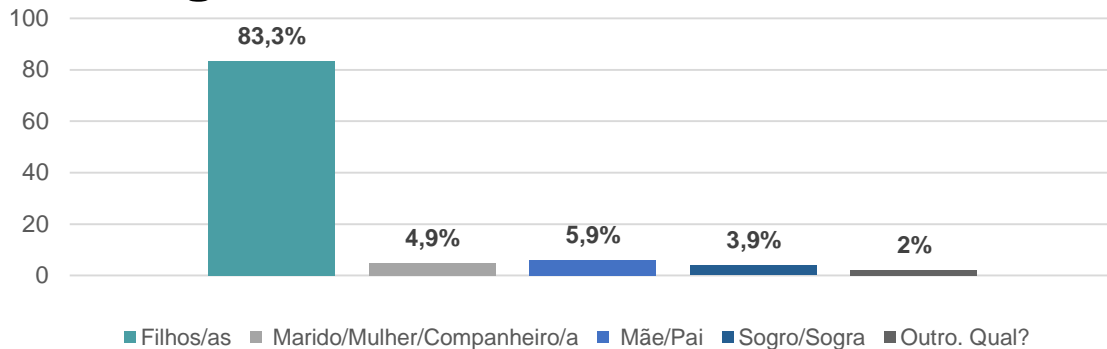


Gráfico 6 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=102)

Quanto ao **tipo de dependência**, a maioria, 85,9%, identifica como seu dependente o/a(s) filho/a(s) menor/es de idade/ estudante/ sem rendimentos, 8,1% tem na sua dependência idosos/as, 2% pessoas com doença crónica e 4% assegura o suporte a pessoas com deficiência (física/mental).

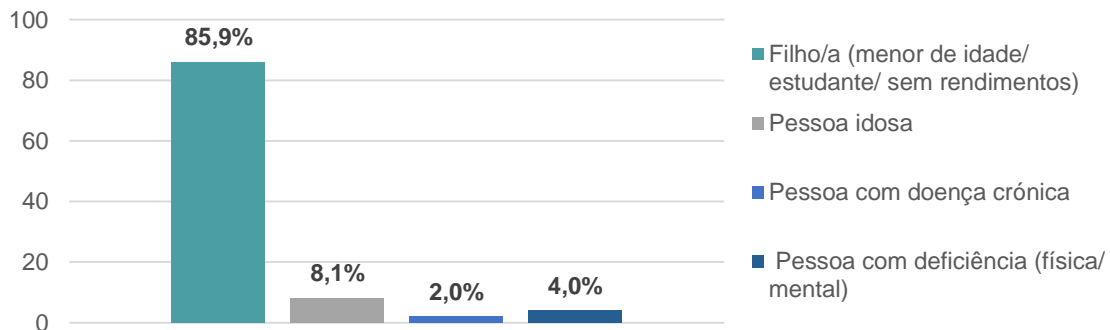


Gráfico 7 – Tipo de dependência (N=99)

Relativamente à **Categoria Profissional**, verifica-se que a maioria indicou ser técnico/a superior (39,8%) ou assistente técnico (37,3%). Já 19,3% indicou ser assistente operacional e apenas 3,6% indicou ter *outra* categoria, nomeadamente indicam *Prestação de serviços, administrativa, Autarca e Dirigente*.

Cávado + Igual

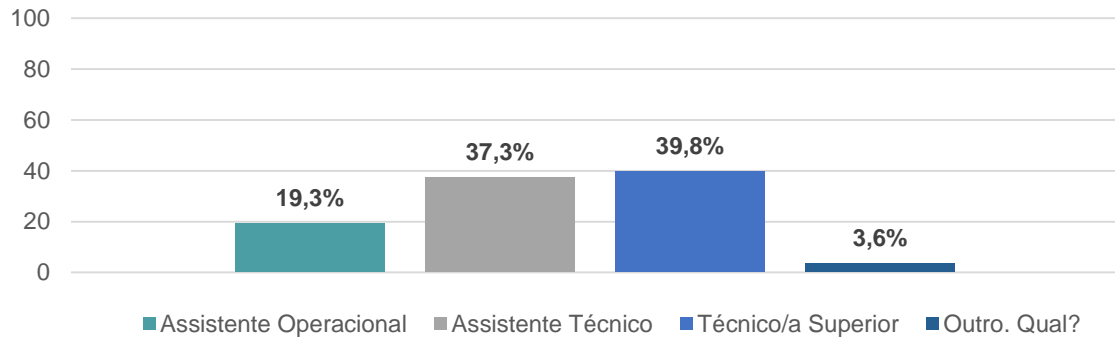


Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=166)

Quando questionados/as sobre se exercem algum *cargo de direção e supervisão* de pessoas, 9,5% (N=16) responde afirmativamente, dos quais 7,8% (N=6) são homens e 10,9% (N=10) mulheres.

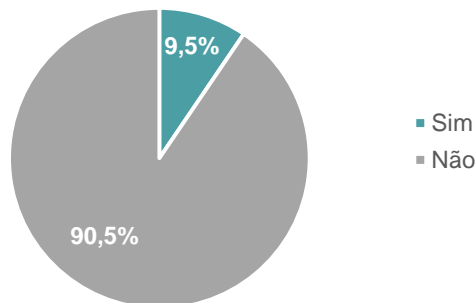


Gráfico 9 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=169)

Quanto ao **Tipo de Contrato**, a maioria dos/as respondentes, 88,6%, encontra-se em situação de estabilidade laboral, tendo um *contrato por tempo indeterminado (efetivo)* e 1,8% refere ter *outro* vínculo contratual. Relativamente aos restantes 9,6%, referem ter *contrato a termo resolutivo (a prazo) ou contrato de prestação de serviços*. As mulheres encontram-se mais do que os homens em situação de não efetividade contratual, estando 10% em regime de contrato de prestação de serviços.

Cávado + Igual

Tipo de Contrato	N	%	H	M
Contrato por tempo indeterminado (efetivo)	148	88,6%	93,5%	84,4%
Contrato a termo resolutivo (a prazo)	5	3%	3,9%	2,2%
Contrato de Prestação de Serviços	11	6,6%	2,6%	10%
Outro. Qual?	3	1,8%	--	3,3%

Tabela 3 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=167)

Para além da percentagem elevada de trabalhadores/as com *contrato por tempo indeterminado (efetivo)*, também é possível verificar que, quanto aos *anos de trabalho*, 32,7% se encontra a trabalhar para o município há *menos de 5 anos*, 28% há mais de 25 anos e 15,5% entre 16 e 20 anos. Em menor proporção encontram-se os/as trabalhadores/as que trabalham no município entre 21 e 25 anos (11,3%), seguindo-se dos/as que trabalham de 11 a 15 anos (7,7%) e, por último, com 4,8%, os/as com 6 a 10 anos de trabalho.

Verifica-se, ainda, que 98,8% trabalha a tempo inteiro e apenas 1,2% a tempo parcial,

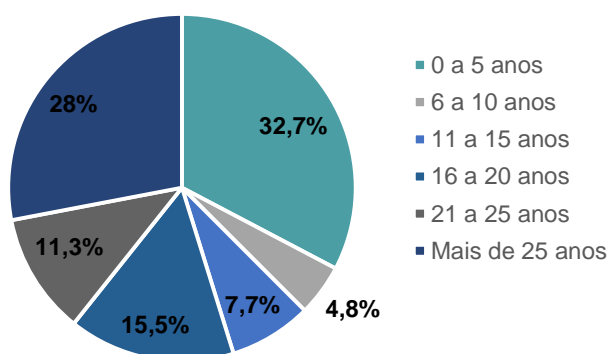


Gráfico 10 – Anos de Trabalho (N=168)

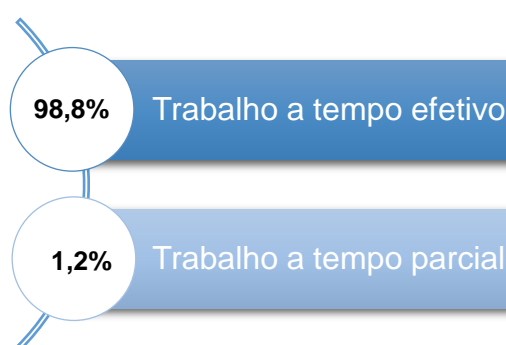


Figura 2 - Regime de trabalho (N=168)

Quanto ao **Horário de Trabalho**, 83,9% trabalha em com *horário fixo*, 8,9% em *horário flexível*, 5,4% em *jornada contínua* e apenas 1,8% afirma ter *trabalho por turnos (fixo/variável)* (gráfico 11). São os homens quem mais trabalha nas modalidades de

Cávado + Igual

horário flexível e de jornada contínua. Por outro lado, as mulheres estão mais concentradas no horário fixo, o que pode trazer consequências para a conciliação (tabela 9).

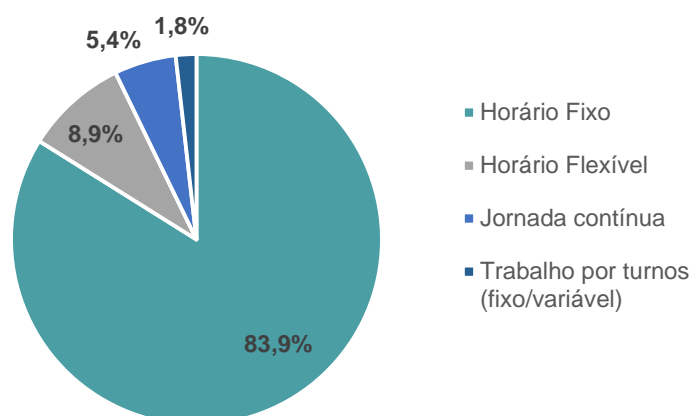


Gráfico 11 – Horário de trabalho (N=168)

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

	H	M
Horário fixo	75,3% (N=58)	91,2% (N=83)
Jornada contínua	6,5% (N=5)	4,4% (N=4)
Horário flexível	14,3% (N=11)	4,4% (N=4)
Trabalho por turnos (fixo/variável)	3,9%(N=3)	--
TOTAL	100%	100%

Tabela 4 - Género e horário de trabalho (N=168)

No que se refere à **modalidade de trabalho**, 97% dos/as trabalhadores/as respondentes indica o trabalhar *presencial*, 2,4% refere trabalhar em regime misto (*presencial + teletrabalho*) e 0,6% à *distância*.

Cávado + Igual

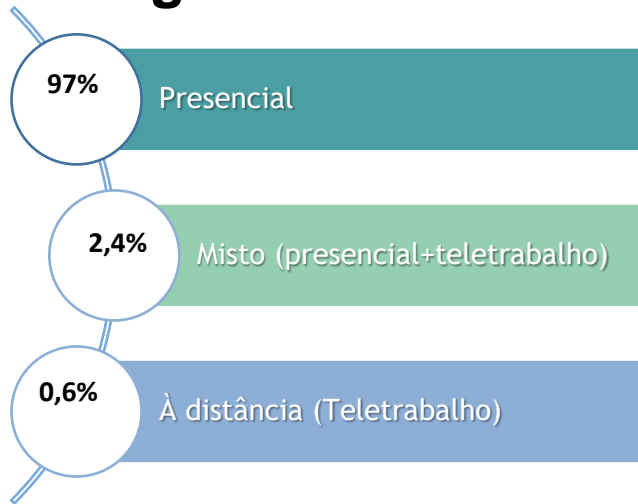


Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=164)

Fazendo a análise às **horas de trabalho semanais definidas no contrato**, 86,9% (88,3% do total de homens e 85,7% do total de mulheres) refere 35 horas, 10,1% indica menos de 35 horas. As restantes opções encontram-se com percentagens menos expressivas (3%).

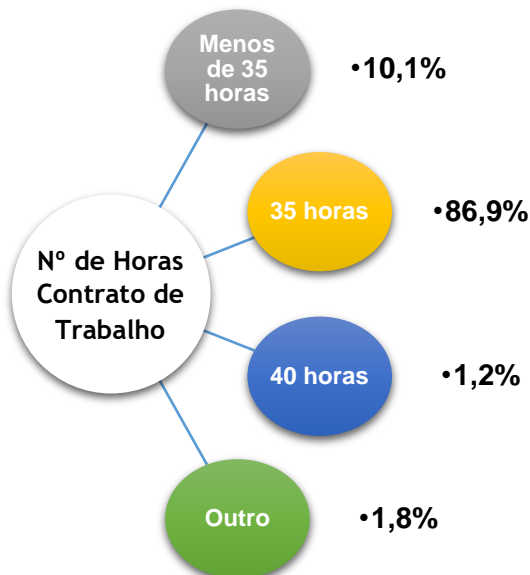


Figura 5 - Nº de horas definidas no contrato de trabalho (N=168)

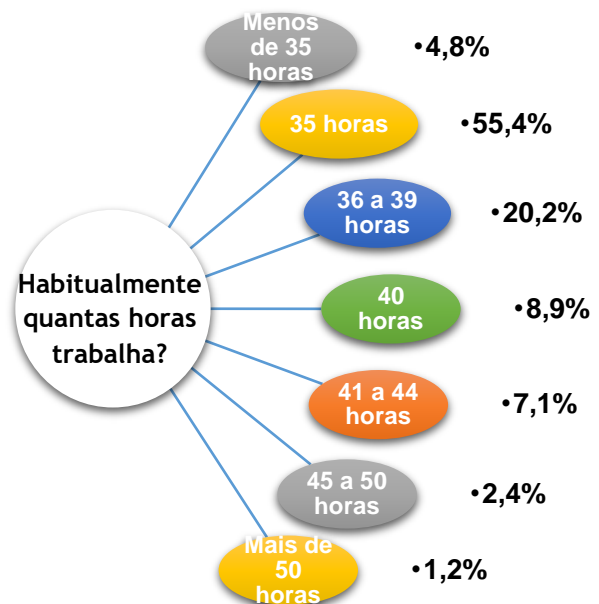


Figura 4 - Nº de horas de trabalho (N=168)

Cávado + Igual

Relativamente ao número de **horas que habitualmente trabalha**, verifica-se que 55,4% dos/as trabalhadores/as respondentes trabalha 35 horas. Por outro lado, 39,8% afirmam trabalhar mais do que 35 horas. Quase metade das mulheres trabalha mais do que as 35 horas semanais (46,2% do total de mulheres), em comparação com os 32,5% do total de homens e. Também o trabalho semanal inferior a 35 horas (4,8%), é mais comum nos homens do que nas mulheres (7,8% do total de homens e 2,2% do total de mulheres).

Cávado + Igual

B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A segunda dimensão tem como objetivo avaliar diferentes indicadores sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as do Município de Esposende.

Começando pela análise acerca do nível de satisfação quanto ao horário de trabalho atual, tal como é verificável no gráfico abaixo, 67,5% dos/as trabalhadores/as encontram-se satisfeitos/as com o seu horário e 22,9% muito satisfeitos/as. Por outro lado, 7,2% estão pouco satisfeitos/as e 2,4% nada satisfeitos/as. São mais os homens que manifestam insatisfação (12% do total dos homens e 7,7% do total das mulheres respondentes estão pouco ou nada satisfeitos/as).

Verifica-se ainda, que 10,4% deste grupo de respondentes (13 trabalhadores/as) têm filhos (13,3% do total dos homens e 7,7% do total das mulheres).

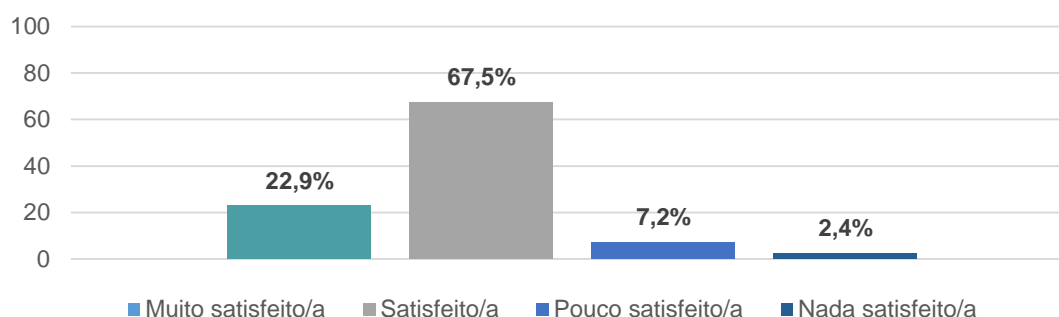


Gráfico 12 – Satisfação com o horário de trabalho (N=166)

Quanto à questão “**nos últimos 5 anos pediu alteração ao seu horário de trabalho habitual**”, 19,8% (N=33) afirma ter feito essa solicitação à sua entidade empregadora, sendo maioritariamente mulheres) 23,1% (N=21, face a 15,8% (N=12) de respondentes homens. Das mulheres que integram este grupo de 21, todas têm filho/a(s), 18 têm dependentes a cargo e apenas 4 exercem algum cargo de direção e/ou supervisão de pessoas.

Cávado + Igual

Mais de metade dos/as trabalhadores/as que pediram alteração de horário, 54,3%, confirmaram a aceitação dos pedidos sem qualquer impeditivo. Em contraste, 28,6% (7 homens e 3 mulheres) viram os seus pedidos negados, acrescem os 14,3% em que apenas alguns pedidos foram aceites e outros não, e 2,8% que não obtiveram resposta.

Os pedido/s foi/foram aceite/s?		H	M
Sim	54,3% (N=19)	35,7%	66,7%
Não	28,6% (N=10)	50%	14,3%
Um/Uns foi/foram aceite(s), outro(s) não	14,3% (N=5)	14,3	14,3%
Ainda não obtive resposta	2,8% (N=1)	--	4,8%

Tabela 5 – Aceitação do/s pedido/s de alteração de horário de trabalho (N=35)

Relativamente à questão “**se tivesse interesse, poderia aderir a alguma das seguintes modalidades de horário de trabalho**”, verifica-se que a modalidade que os/as trabalhadores/as respondentes mais indicaram foi o trabalho em jornada contínua (71,4%). Destes, 53,9% têm dependente/s a cargo. Destacam-se ainda, na tabela que se segue, as opções que obtiveram mais respostas:

MODALIDADES DE TRABALHO	Nº de Respostas obtidas	Sim	Não	Não sei/ Não se aplica
Horário de trabalho flexível	159	64,8%	19,5%	15,7%
Alteração dos turnos de trabalho (s/a)	150	16%	39,3%	44,7%
Trabalho a tempo parcial	150	21,3%	51,4%	27,3%
Trabalho em jornada contínua	161	71,4%	14,9%	13,7%
Teletrabalho	151	37,8%	36,4%	25,8%
Misto (presencial e teletrabalho)	150	54%	27,3%	18,7%

Tabela 6- Modalidades de horários de trabalho disponíveis

Cávado + Igual

Continuando a análise das modalidades disponíveis, dos/as 64,8% que indicam o horário de trabalho flexível, 69,6% são homens e 61,1% são mulheres. Se considerarmos, destes/as, os/as que têm dependente/s a cargo, verificam-se 56 trabalhadores/as (26 homens e 30 mulheres).

Relativamente ao teletrabalho, os 37,8% que indicaram esta modalidade como disponível para si, representam 41,9% do total dos homens e 34,8% do total das mulheres respondentes. Da mesma forma, os/as 54% que assinalam como disponível a modalidade de regime misto (presencial e teletrabalho), representam 57,4% do total dos homens e 51,7% do total das mulheres respondentes.

Já quanto à possibilidade de alteração de turnos (se aplicável), apenas 16% o considerou possível. À modalidade de trabalho a tempo parcial, a maioria (51,4%) respondeu negativamente.

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

O gráfico 13 revela que mais de metade dos/as trabalhadores/as confirma a possibilidade de alteração, 51%, a maior parte das vezes (35,2%) ou sempre (15,8%) São mais as mulheres (53,8% do total das mulheres) do que os homens (47,3%) a afirmar essa possibilidade. e

Ainda assim, 14,5% afirma raramente existir essa possibilidade e 9% afirma a impossibilidade total de acontecer. Dos/as 9% (N=15) de trabalhadores/as que afirmou nunca conseguir alterar o horário, 5 são homens (6,8% do total de homens) e 10 são mulheres (11% do total de mulheres).

Cávado + Igual

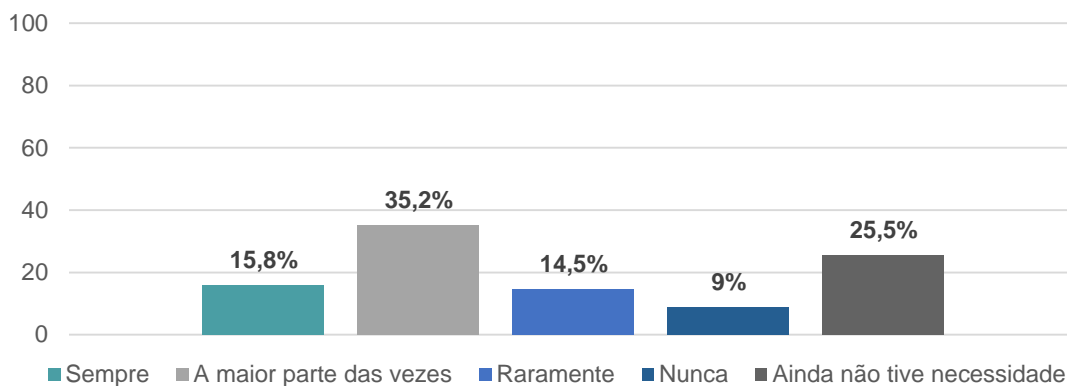


Gráfico 13 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=165)

Isto significa que, cerca de 23,5% dos/as respondentes tem dificuldades na alteração do seu horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar.

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

Homem	Mulher	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional
4,2% (N=7)	6,1% (N=10)	4,8% (N=8)	3% (N=5)	1,8% (N=3)

Tabela 7 – Impossibilidade de alteração de horário de trabalho para trabalhadores/as com filho/a(s) menor(es) por género, e categoria profissional

Com o objetivo de caracterizar as **necessidades dos/as trabalhadores/as** do município, foram apresentadas um conjunto de estruturas/apoios em áreas diversificadas para que selecionassem aquelas que a que provavelmente recorreriam se estivessem disponíveis.

Os apoios em que os/as trabalhadores/as respondentes demonstram mais interesse são os apoios a atividades desportivas e culturais (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.) com 58,6% de escolhas, seguido do plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar com 49,7% e, em

Cávado + Igual

terceiro lugar, os *serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as* com 32,4%.

Na opção que reuniu maior número de escolhas (85) o *apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)* -, verifica-se que a maioria das pessoas interessadas tem filho/a(s), (59 respostas), sendo que destes/as, grande parte (45) tem dependente/s a cargo. Quanto à divisão por género, trata-se de 32 homens e 53 mulheres.

Dos 43 trabalhadores/as a manifestar interesse no *apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e baby-sitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)*, 17 são homens (27%) e 26 mulheres (31,7%). Destes, 32 têm filho/a(s).

Estruturas/apoios a que recorreria caso a sua entidade empregadora disponibilizasse	Nº de respostas		
	H	M	
<i>Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)</i>	58,6%	32 50,8%	53 64,6%
<i>Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar</i>	49,7%	32 50,8%	40 48,8%
<i>Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as</i>	32,4%	20 31,7%	27 32,9%
<i>Atividades de tempos livres (ATL) / Colónias de férias</i>	30,3%	19 30,2%	25 30,5%
<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>	29,7%	17 27%	26 31,7%
<i>Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL</i>	24,8%	15 23,8%	21 25,6%
<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>	22,8%	16 25,4%	17 20,7%
<i>Creche/ Jardim-de-infância</i>	22,1%	13 20,6%	19 23,2%

Cávado + Igual

Medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência	17,2%	11 17,5%	14 17,1%
Medidas de apoio para famílias monoparentais	12,4%	5 7,9%	13 15,9%

Tabela 8 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=145)

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

	H	M	Total
Creche/ Jardim-de-infância	14,3%	17,1%	5,9%
	N=9	N=14	n=23
Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	22,2%	25,6%	24,1%
	N=14	N=21	n=35
Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	17,5%	23,2%	20,7%
	N=11	N=19	n=30
Apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e babysitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)	20,6%	28%	24,2%
	N=13	N=23	n=36
Medidas de apoio para famílias monoparentais	6,3%	11%	9%
	N=4	N=9	n=13

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

Quando questionados/as se gostariam que o município disponibilizasse algum apoio/medida ou benefício para além dos referidos acima, 21,1% confirmaram esse interesse (17 homens, 22,7% e 18 mulheres, 19,8%).

Aos que responderam *sim*, foi sugerido que especificassem que apoios ou medidas. Os/as que avançaram com informação adicional especificaram: *aumento salarial, cantina para almoço, apoio psicológico, possibilidade de trabalho em regime misto, fardamento e transporte gratuito para o trabalho.*

Cávado + Igual

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 13,7% (N=22) das colaboradoras foi *mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante*.

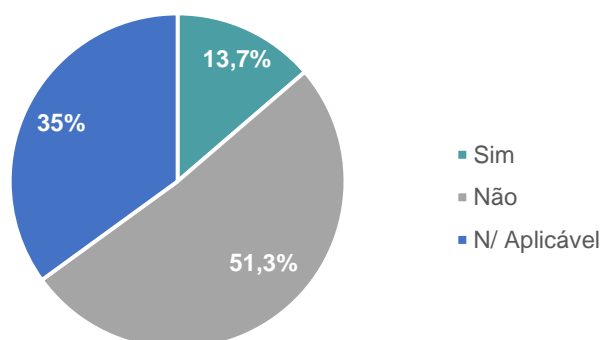


Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=160)

Dentro do grupo que respondeu afirmativamente, apresentamos os resultados às questões sobre se usufruiu de alguma das medidas presentes na tabela 15.

Destacamos as medidas licença por interrupção de gravidez, dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde, dispensa de prestação de trabalho suplementar e dispensa de prestação de trabalho no período noturno, uma vez que existem colaboradoras que responderam *não, mas precisei*.

A medida mais utilizada pelas colaboradoras, que estiveram ou estão grávidas, foi a de *dispensa diária para amamentação/aleitação*, usufruída por 86,4% das mulheres.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental inicial exclusiva da mãe</i>	68,2%	27,3%	0%	4,5%
	N=15	N=6	-	N=1
<i>Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé</i>	63,6%	31,8%	0%	4,6%
	N=14	N=7	-	N=1
<i>Licença por interrupção de gravidez</i>	9,1%	77,3%	9,1%	4,5%
	N=2	N=17	N=2	N=1

Cávado + Igual

<i>Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto</i>	59,1%	36,4%	0%	4,5%
	N=13	N=8	-	N=1
<i>Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde</i>	40,9%	45,5%	9,1%	4,5%
	N=9	N=10	N=2	N=1
<i>Dispensa diária para amamentação/aleitação</i>	86,4%	9,1%	0%	4,5%
	N=19	N=2	-	N=1
<i>Dispensa de prestação de trabalho suplementar</i>	13,6%	54,6%	9,1%	22,7%
	N=3	N=12	N=2	N=5
<i>Dispensa de prestação de trabalho no período noturno</i>	9,1%	59,1%	9,1%	22,7%
	N=2	N=13	N=2	N=5

Tabela 10 – Usufruiu de alguma das medidas

Quanto à questão se “**nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida**”, verifica-se que apenas 8,1% respondeu afirmativamente, correspondendo a 13 trabalhadores.

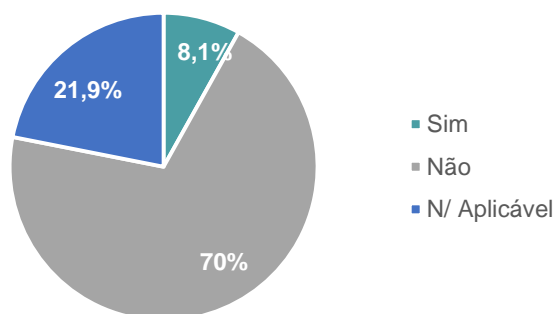


Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=160)

Dentro do grupo que respondeu positivamente, a tabela que se segue indica se os trabalhadores usufruíram ou não dos direitos que estão associados. Destaca-se a resposta *não, mas precisei* (1 respondente casado com 2 filhos(as) menores).

Cávado + Igual

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
Licença parental exclusiva do pai (15 dias úteis)	83,3%	16,7%	0%	0%
	N=10	N=2	-	-
Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis)	81,8%	18,2%	0%	0%
	N=9	N=2	-	-
Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias)	0%	90,9%	9,1%	0%
	-	N=10	N=1	-
Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais	63,6%	36,4%	0%	0%
	N=7	N=4	-	-

Tabela 11 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida

Relativamente à questão acerca de 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 8,8% (14 respondentes) respondeu que *sim*.

33

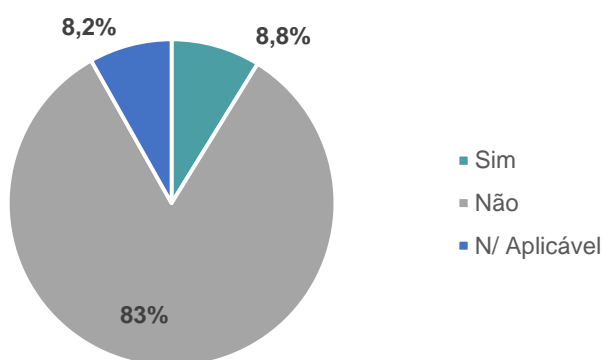


Gráfico 16 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=159)

Do total de respostas afirmativas, a tabela seguinte mostra de que forma foram usufruídos. Destacam-se 7,7% de respostas *não, mas precisei*, correspondendo a um/a

Cávado + Igual

colaborador/a no que se refere às medidas *Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos e 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.*

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Dispensa do trabalho para avaliação para adoção</i>	15,4%	76,9%	0%	7,7%
	N=2	N=10	-	N=1
<i>Licença por adoção de menor de 15 anos</i>	0%	92,3%	0%	7,7%
	-	N=12	-	N=1
<i>Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos</i>	23,1%	61,5%	7,7%	7,7%
	N=3	N=8	N=1	N=1
<i>Falta ao trabalho, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	64,3%	35,7%	0%	0%
	N=9	N=5	-	-
<i>Falta ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos que, no caso de ser maior, faz parte do seu agregado familiar</i>	23,1%	76,9%	0%	0%
	N=3	N=10	-	-
<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>	46,2%	46,2%	7,6%	0%
	N=6	N=6	N=1	-
<i>Licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica</i>	7,7%	84,6%	0%	7,7%
	N=1	N=11	-	N=1
<i>Redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	0%	92,3%	0%	7,7%
	-	N=12	-	N=1
<i>Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	7,7%	84,6%	0%	7,7%
	N=1	N=11	-	N=1
<i>Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	0%	100%	0%	0%
	-	N=13	-	-

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

Cávado + Igual

Ainda associado ao tema do usufruto dos direitos parentais foi questionada a forma como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da restante equipa de trabalho:

	Chefias diretas		Subordinados/as		Colegas de trabalho	
Bem, recebi apoio	25,3%		13,3%		25%	
	H11	M13	H6	M6	H12	M11
Mal, houve resistências / foram criados obstáculos	4,2%		0%		1,1%	
	-	M4	-	-	-	M1
Não se manifestaram	8,4%		7,8%		7,6%	
	H3	M5	H1	M6	-	M7
Não sei/ Não respondo	3,2%		3,3%		4,3%	
	H1	M2	H1	M2	H1	M3
N/ Aplicável	58,9%		75,6%		62%	
	H22	M34	H27	M41	H22	M35

Tabela 13 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho

Importa destacar, ainda, que 5,3% de respondentes (5 colaboradoras), mencionam que houve resistências ou foram criados obstáculos por parte das chefias diretas e colegas de trabalho no usufruto dos direitos parentais.

Quanto à questão “**considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens ao gozo do período de licença conforme previsto na lei**”, a maioria dos/as trabalhadores/as respondentes opta por não responder a esta questão (66,2%). Dos/as que responderam, 27,2% considera que a entidade empregadora incentiva o gozo da licença, enquanto 6,6% (N=10) afirma não existir incentivo, resultado dividido em 9,1% do total dos homens e 4,7% do total das mulheres respondentes.

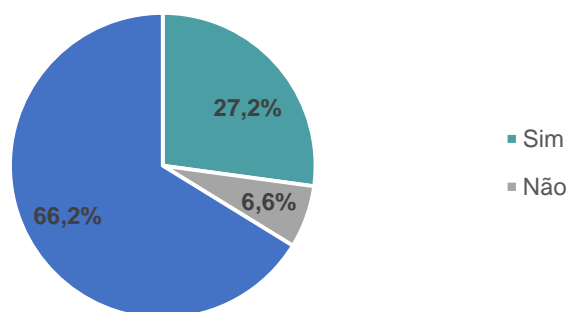


Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=151)

Cávado + Igual

Na questão “**considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental**”, 23,3% confirma existir incentivo, enquanto 7,3% refere o oposto (7 homens, 10,8%, e 4 mulheres, 4,7%). Evidenciamos ainda 69,4% (N=104) que *não sabem ou não respondem* (41 homens, 63,1% e 63 mulheres, 74,1%).

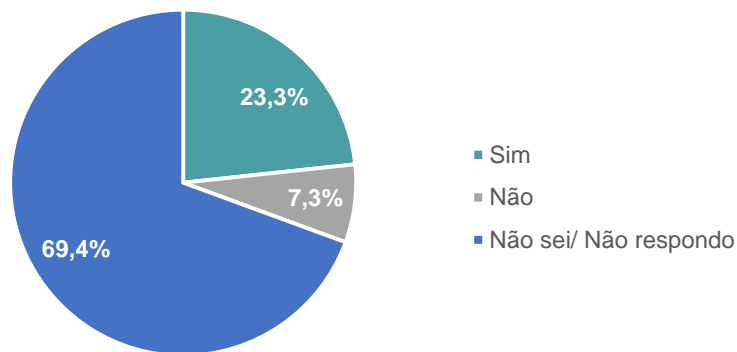


Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=150)

Relativamente à questão “**alguma vez interrompeu a sua atividade profissional por ter tido necessidade de cuidar dos/as filhos/as ou de outras pessoas dependentes**”, verifica-se que 21,4% dos/as trabalhadores/as respondentes já interrompeu a sua atividade profissional para cuidar dos/as filhos/as ou de outros/as dependentes, resultado obtido num total de 33 respostas (15 homens, 21,7% e 18 mulheres, 21,2%).

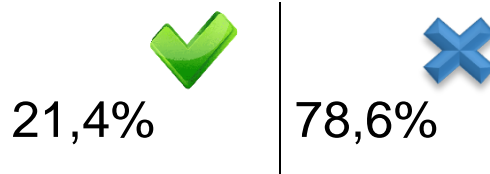


Figura 6 - Interrupção da atividade profissional (N=154)

A duração da interrupção foi sobretudo *até 6 meses*, com 94,2% das respostas.

Cávado + Igual

Até 6 Meses	94,2%
Entre 6 a 12 Meses	2,9%
Superior a 12 Meses	2,9%

Tabela 14 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=34)

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

Do total de trabalhadores/as respondentes que confirmou ter-se **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (9 em 149 respondentes), 4 identificam-se como homens (5,9%) e 5 como mulheres (6,1%).

Quanto à questão **“no exercício das funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família”**, dos/as 150 que responderam, apenas 13 confirmou ter-se sentido prejudicado/a (3 homens e 10 mulheres). As mulheres acusam, pois, mais do que os homens, a discriminação relacionada com o cuidado à família. Todas as mulheres respondentes possuem ensino secundário ou superior, e 6 delas são técnicas superiores.

	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	5,9%	6,1%	4,3%	12,4%
Não	80,9%	84%	84,1%	80,2%
Não sei/Não respondo	13,2%	9,9%	11,6%	7,4%
	100%	100%	100%	100%

Tabela 15 - Já se sentiu prejudicado/a (N=149/150)

Cávado + Igual

Todos os/as trabalhadores/as devem ter um tratamento igualitário por parte da entidade empregadora, independentemente do sexo ou condição familiar. Ainda que os resultados obtidos sejam maioritariamente positivos, não se pode descurar a existência de discriminação a este nível.

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

Sobre se “**continua preocupado/a com o trabalho quando já não se encontra a trabalhar**” (N=151), verifica-se que 70,9% dos/as trabalhadores/as respondentes (N=107) confirma este sentimento, 37,8% *algumas vezes* e 33,1% *sempre, ou quase sempre*. Destes/as, 49 são homens (70% dos homens) e 58 são mulheres (71,6% das mulheres).

Quanto ao sentimento de se sentir “**demasiado/a cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias**” (N=151), 43,1% afirma acontecer *algumas vezes* e 19,9% *sempre, ou quase sempre*, destacando-se em maior número as mulheres (57 mulheres de 81 respondentes que optaram por estas duas opções de resposta, ou seja 70,4% das mulheres por comparação com 54,3% dos homens, que corresponde a 38 respondentes). A grande diferença entre homens e mulheres sugere que continuam a ser elas as principais responsáveis pelas tarefas domésticas

Já na afirmação “**sente que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria**” (N=150), 32% responde *algumas vezes* e 11,3% *sempre, ou quase sempre* (53,1% do total de mulheres e 31,9% do total de homens), onde 50% das respostas foram indicadas pelos/as trabalhadores com dependente/s a cargo. Parecem, pois, ser as mulheres as que mais se ressentem do impacto do trabalho na família.

Quanto às afirmações “**não consegue cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários**” (N=151), destacamos as respostas *sempre e algumas vezes*, com 3,9% e 25,8% respetivamente e “**não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação**” (N=151), regista nas opções *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* os resultados 6,6% e 21,2%,

Cávado + Igual

respetivamente, valores resultantes de uma parte significativa de trabalhadores/as com dependente/s a cargo, destacando-se as mulheres com mais respostas.

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

	Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar (N=151)	Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias (N=151)	Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria (N=150)	Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários (N=151)	Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação (N=151)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	33,1%	19,9%	11,3%	3,9%	6,6%
<i>Algumas vezes</i>	37,8%	43,1%	32%	25,8%	21,2%
<i>Poucas vezes</i>	13,2%	21,9%	24%	21,9%	27,2%
<i>Raramente, ou nunca</i>	13,9%	11,2%	26%	33,8%	35,1%
<i>Não sei/Não se aplica</i>	2%	3,9%	6,7%	14,6%	9,9%

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

Passando à análise do modo como a vida familiar afeta a vida profissional, cujos indicadores são apresentados na tabela 22, verifica-se que a maioria dos/as trabalhadores/as respondentes refere *raramente, ou nunca* como resposta às questões apresentadas, podendo concluir-se que o trabalho afeta mais a vida familiar do que a vida familiar afeta a profissional. Merecem, porém, destaque as que indicam dificuldades em gerir as duas dimensões da vida, apresentadas na tabela 22.

Verifica-se que na questão “Com que frequências as responsabilidades familiares fazem com que **não consiga concentrar-me no trabalho**” (N=147), são mais as mulheres a responder *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* (16 de 27 respostas, abrangendo

Cávado + Igual

19,8% das mulheres e 16,7% dos homens). 17 dos/as 27 trabalhadores/as respondentes que confirmam ter dificuldade em concentrar-se no trabalho, tem dependente/s a cargo.

Quanto à afirmação “Com que frequências as responsabilidades familiares fazem com que **chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar**” (N=148) são novamente as mulheres a responder em maior número *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* (15 de 20 respostas, 18,5% do total de mulheres e apenas 7,5% do total dos homens).

À questão “Com que frequências as responsabilidades familiares fazem com que **não falte ao trabalho**” (N=147), responderam *algumas vezes* 5 colaboradoras, 6,2% das mulheres respondentes, e à questão “Com que frequências as responsabilidades familiares fazem com que **sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho**” (N=148), foram 7 os/as respondentes que indicaram a opção *algumas vezes* (3 homens, 4,5% e 4 mulheres, 4,9%).

Passando à questão “Com que frequências as responsabilidades familiares fazem com que **evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes**” (N=147), responderam *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* 14,3% dos/as trabalhadores/as respondentes, correspondendo a 8 homens (12,1% do total dos homens) e 13 mulheres (16,1% do total das mulheres).

São mais mulheres que afirmam “**não ter tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema)**” (N=148), tendo respondido 36 mulheres (44,4% do total das mulheres) e 24 homens (20,9% do total dos homens) às opções *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes*.

Cávado + Igual

	Não consiga concentrar-me no trabalho (N=147)	Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar (N=148)	Falte ao trabalho (N=147)	Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho (N=148)	Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes (N=147)	Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.) (N=148)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	1,3%	0,7%	0%	0%	2,7%	8,8%
<i>Algumas vezes</i>	17%	12,8%	3,4%	4,7%	11,6%	25%
<i>Poucas vezes</i>	32,7%	28,4%	19,1%	12,2%	11,6%	21,6%
<i>Raramente, ou nunca</i>	41,5%	50%	68%	74,3%	56,4%	35,8%
<i>Não sei/Não se aplica</i>	7,5%	8,1%	9,5%	8,8%	17,7%	8,8%

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

À questão “**Habitualmente, com que frequência trabalha durante o seu tempo livre para dar resposta às solicitações do seu trabalho?**”, destacamos que 40,8% dos/as trabalhadores/as respondentes indica *algumas vezes* e 8,2% *afirma sempre, ou quase sempre*, situação que pode ser considerada barreira à conciliação. Do total de respondentes a estas duas opções (N=72), 45,5% são homens e 51,9% são mulheres.

Por outro lado, *cerca de metade* afirma trabalhar *poucas vezes* (25,8%), *raramente ou nunca* (25,2%) durante o seu tempo livre.

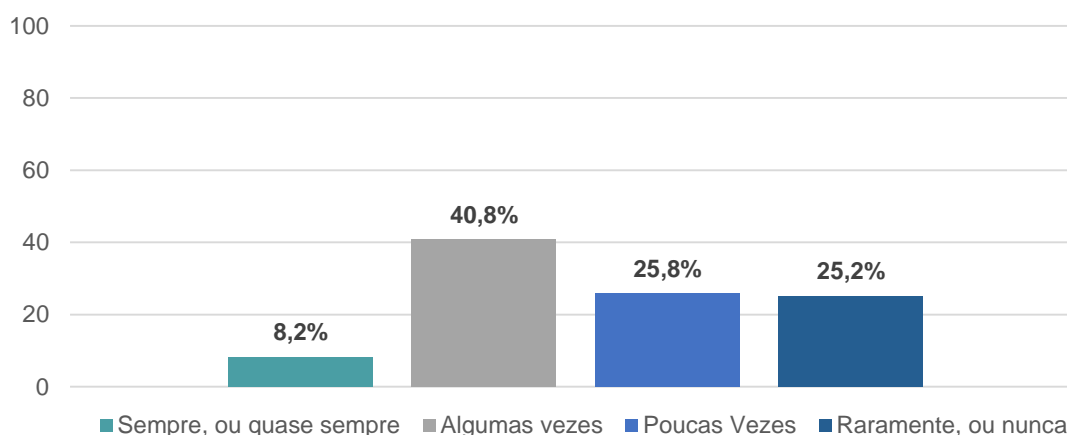


Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=147)

Cávado + Igual

Quanto à questão, “**Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares**”, 54% afirma ser *relativamente fácil* e 10% refere ser *muito fácil*. Por outro lado, evidenciamos que 36% dos/as trabalhadores/as respondentes refere existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (18% indica ser *relativamente difícil* e 18% respondeu ser mesmo *muito difícil*).

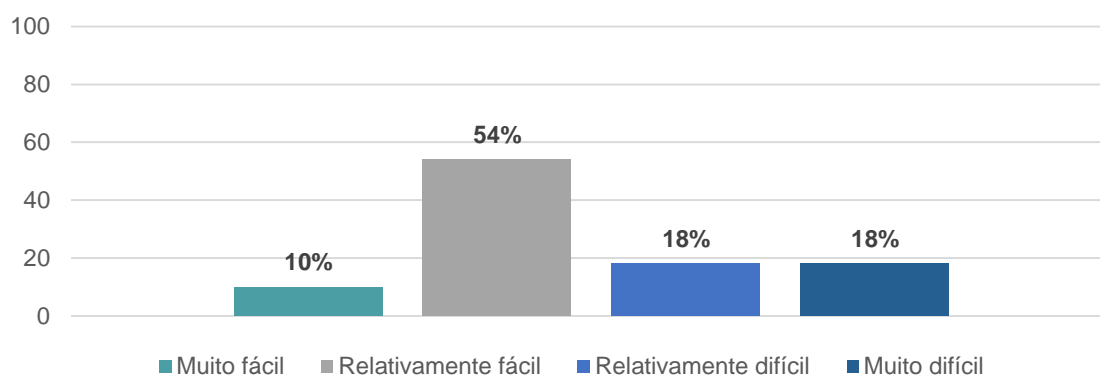


Gráfico 20 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=150)

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

	H	M
Muito fácil	18,8%	2,5%
Relativamente fácil	49,3%	58%
Relativamente difícil	18,8%	17,3%
Muito difícil	13,1%	22,2%
Total	100%	100%

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

No que concerne à **satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, 5,3% refere estar *insatisfeito/a* (3 homens e 5

Cávado + Igual

mulheres), e 22,5% *nem satisfeito/a nem insatisfeito/a* (13 homens e 21 mulheres), mais de metade destes tem dependentes a cargo.

Por outro lado, dos/as trabalhadores/as respondentes, 49,7% afirma encontrar-se *satisfeito/a* e 22,5% *muito satisfeito/a*, correspondendo a 77,1% do total de homens e 67,9% do total de mulheres respondentes, estando os/as assistentes técnicos/as mais representados na situação de satisfação.

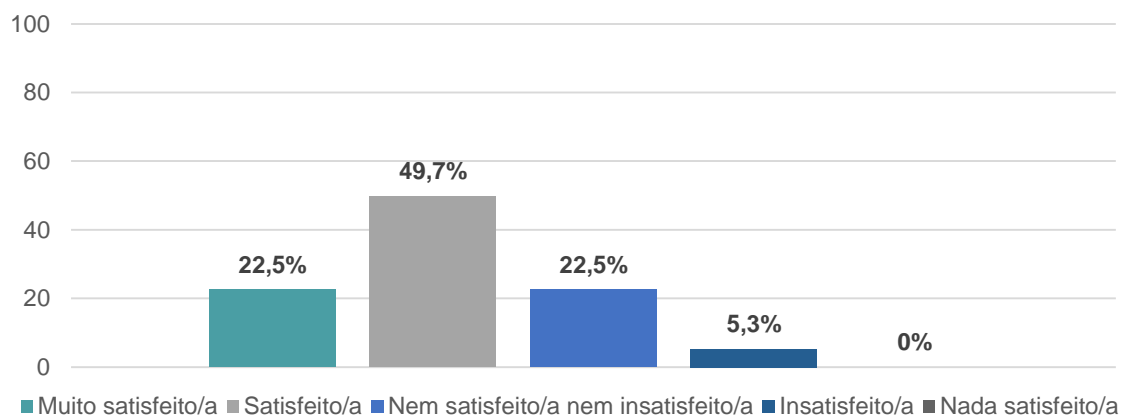


Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=151)

O inquérito apresentava três dos possíveis maiores obstáculos à conciliação, relacionados com os horários de trabalho, as deslocações casa-trabalho e as exigências do trabalho. Destes fatores, foi a exigência inerente ao trabalho desempenhado que se destacou, sendo assinalado por quase 1/3 das pessoas respondentes (47) como um obstáculo à conciliação, sendo que mais de metade (26) são pessoas com dependentes a cargo. Mais de 1/5 considerou ainda como obstáculo as longas jornadas de trabalho e cerca de 17% as deslocações casa-trabalho.

	Sim	H	M	Não	H	M
<i>Horário de trabalho longo</i>	21,8%	N=11	N=21	78,2%	N=55	N=60
<i>Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)</i>	17,1%	N=14	N=11	82,9%	N=51	N=70
<i>Trabalho exigente ou extenuante</i>	32,2%	N=18	N=29	67,8%	N=47	N=52

Tabela 19 - Obstáculos à conciliação (N=147)

Cávado + Igual

Para além dos três elencados no questionário, os/as trabalhadores/as do município de Esposende assinalaram ainda outros fatores que consideram obstáculos à conciliação, sendo eles o *trabalho em dias de descanso, a falta de ética e compromisso com o trabalho, o horário de trabalho, a dificuldade em conciliar o horário com o dos/as filhos/as, a obrigatoriedade de se encontrar disponível 24 horas/ 7 dias por semana e a falta de suporte familiar no cuidado a menores.*

Foi ainda abordada a existência de **abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar**. Pouco mais de metade (54,4%) considera que essa abertura existe, o que abrange 51,5% do total de homens e 56,8% do total de mulheres respondentes, a maior parte com filhos/as (64 de 81 respondentes).

Contudo, 11,4%, dos/as trabalhadores/as responderam desfavoravelmente, e 34,2% optaram por responder *não sei/não respondo*, o que pode ser indicador da não centralidade dos aspetos relacionados com a conciliação.

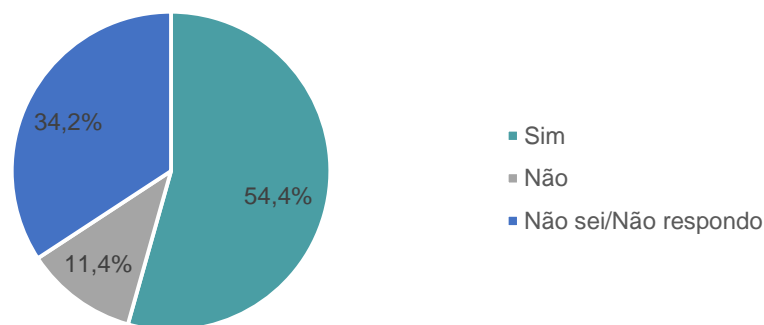


Gráfico 22 – Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=149)

Aos/às trabalhadores/as que responderam existir abertura por parte da entidade empregadora em caso de dificuldade de conciliação, questionamos se saberiam a quem recorrer nessa situação. Destes/as, 63,7% respondeu *sim*, porém, destacamos 12,7% que respondeu *não* e 3,6% optou pela resposta *não sei/não respondo*.

Cávado + Igual

Dos/as trabalhadores/as que responderam afirmativamente, pedimos para especificar a quem recorreria, 81,9% respondeu o/a *Superior Hierárquico*, 14,9% os *Recursos Humanos* e 3,2% refere que recorreria a *outros*.

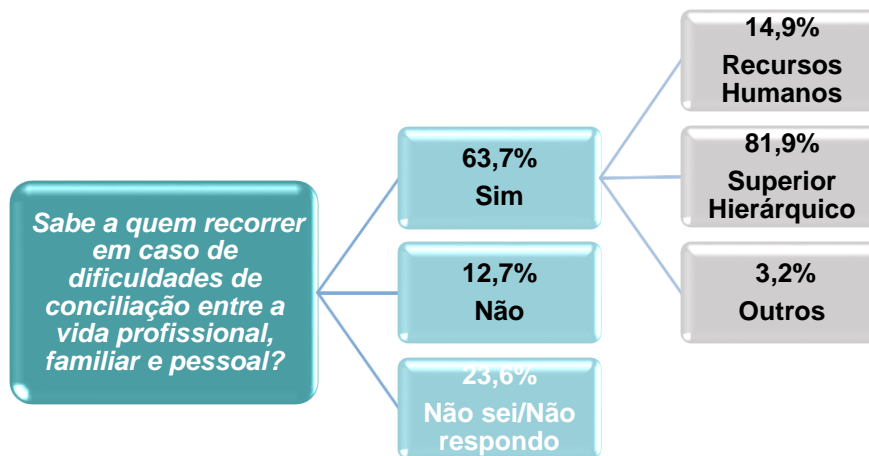


Figura 7 - Sabe a quem recorrer (N=149)

Foi questionado também se “**Alguma vez apresentou sugestões que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?**”, tentando identificar a existência de proatividade e interesse nesta área por parte dos/as trabalhadores/as respondentes. 32,4% dos/as trabalhadores assinala que já apresentou sugestões, mas a maior parte (59,8%) nunca o fez, a que acresce os 7,8% que *não sabe/não responde*. Este resultado poderá demonstrar ausência de iniciativa, eventual desconhecimento do tema ou poderá revelar a inexistência de abertura e/ou solicitação por parte do município quanto a estas questões.

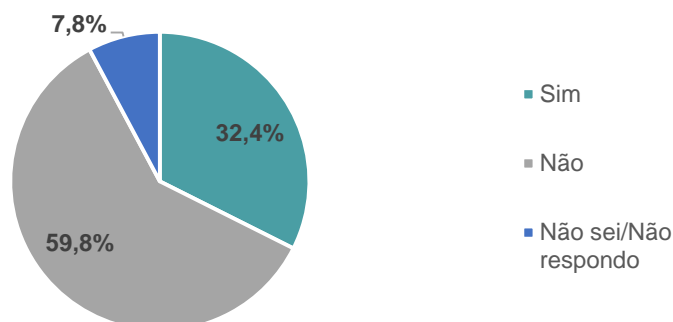


Gráfico 23 - Sugestões que contribuam à Conciliação (N=102)

Cávado + Igual

Os/as 32,4% que confirmam já ter contribuído com sugestões (33 do total de 102 respondentes), representam 37,5% do total de homens e 27,8% do total de mulheres. Parecem, assim, ser os homens a ter maior iniciativa ou sentir maior abertura para a proposta de soluções.

Um tema pertinente é a identificação de discriminação, assédio, ameaça ou até mesmo agressão sentida ou assistida.

No seu caso, 12,7% dos/as respondentes assinala que **“Já sofreu algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?”**, correspondendo a 14,6% do total de homens e 11,1% do total de mulheres respondentes. São ainda quase 6% que optam por não se comprometer com uma resposta de sim ou não.

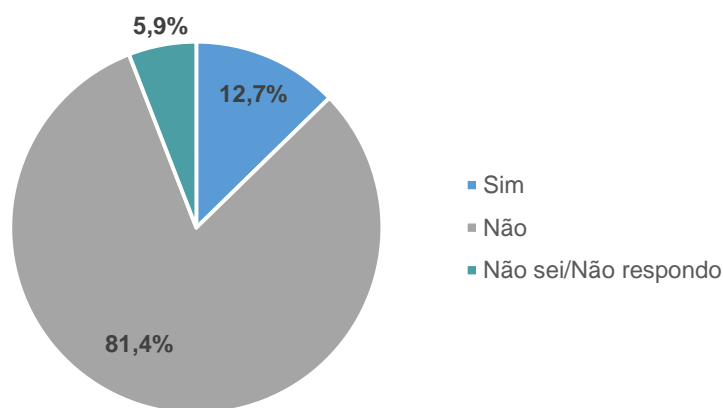


Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=102)

Quando se passa para a 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?”**, os valores aumentam, com 14,7% dos/as respondentes a afirmarem já ter assistido a algum tipo de ofensa, e 5,9% a não avançarem com uma resposta concreta.

Cávado + Igual

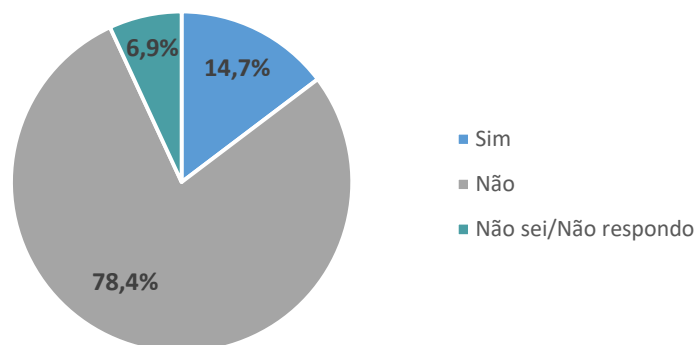


Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=102)

Os trabalhadores/as que responderam já terem presenciado algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física, correspondem a 18,7% do total de homens e 11,1% do total de mulheres, com idades compreendidas entre 30 e os 58 anos.

Cávado + Igual

C. Igualdade, práticas e representações de género

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

À questão **quantas horas gasta com tarefas domésticas** semanalmente, mais de metade dos/as trabalhadores/as (55,7%) respondeu *entre 3 a 6 horas* (30,9%), e entre *7 a 10 horas* (24,8%). Analisando por género, são 64,7% do total de homens (44 de 68 homens) e 48,2% do total de mulheres (39 de 81 mulheres.).

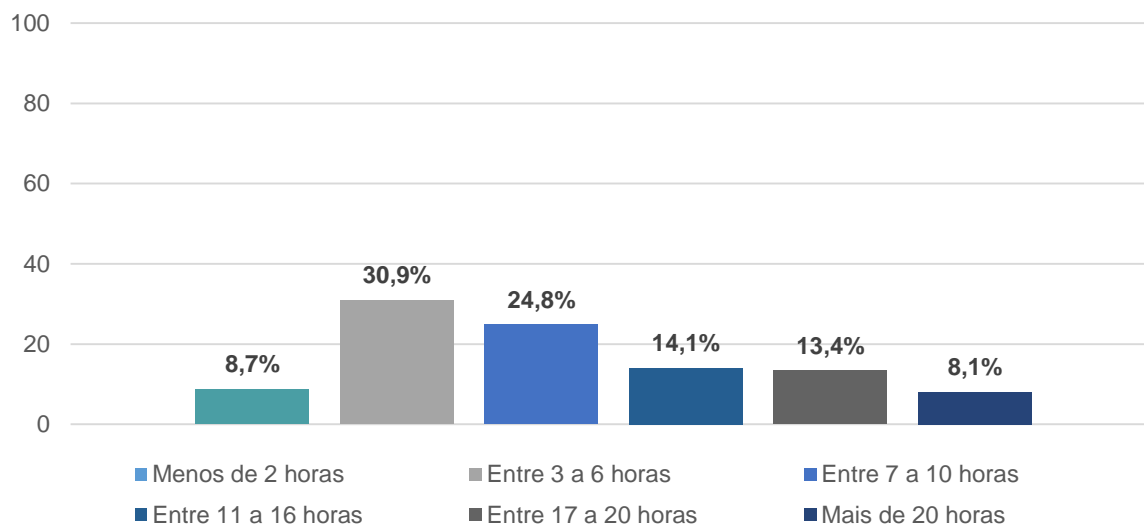


Gráfico 26 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=149)

Já quanto a **quem realiza mais frequentemente as tarefas domésticas**, 71,2% (99 em 139 respostas) assinala que é o/a próprio/a. Destes/as, 26,6% são homens (N=28) e 75,5% são mulheres (N=71), comprovando que continuam a ser as mulheres as principais responsáveis pela realização das tarefas domésticas. Essa ideia fica reforçada quando se verifica que dos/as 45,3% (63 em 139 respostas) que afirma ser

Cávado + Igual

o/a marido/mulher/companheiro/a, 45 são homens (56,9% do total de homens) e 18 são mulheres (19,1% do total de mulheres).

As restantes respostas distribuem-se em 5% que indica ser/em o/s filho/s (7 respostas) e 7,2% a/s filha/s (10 respostas).

Recorrendo à opção outros/as, estão 9,4% dos/as trabalhadores/as, especificando concretamente *mãe e/ou pai, empregada doméstica, irmã e tia*, verificando-se, nesta opção em particular, mais uma vez, que é sobre as raparigas/mulheres que recai a responsabilidade da realização das tarefas domésticas.

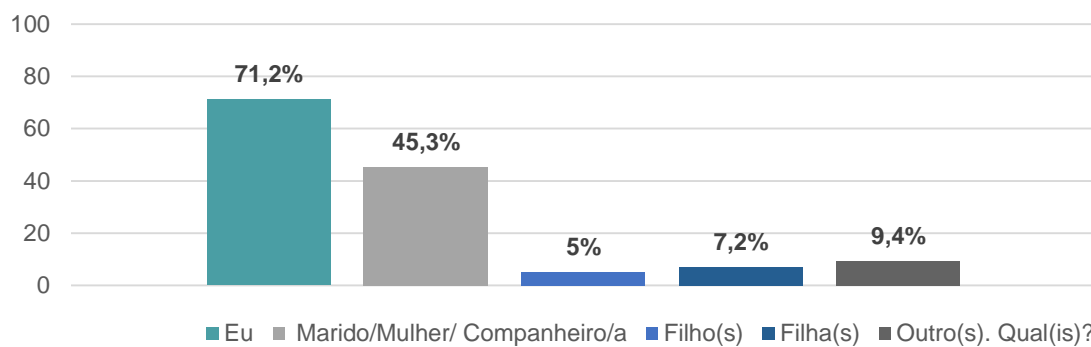


Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=139)

No que concerne à responsabilidade sobre o cuidado, captada pela questão, “**na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes**”, verificamos que 46,6% afirma ser o/a próprio/a (69 respostas em 148), prevalecendo com maior número de respostas as mulheres (55 de 69 respostas, ou seja, 58,5% do total das mulheres e 17,7% do total dos homens) e trabalhadores/as com filho/a(s) (64 respostas em 69).

Com 35,8% encontram-se os/as trabalhadores/as respondentes que indicam o/a *marido/mulher/ companheiro/a* (35 homens e 18 mulheres) e 33,1% os/as que indicam que *não se aplica*. Os restantes trabalhadores/as distribuem-se as suas respostas pelas opções *mãe/sogra* (6,8%), *filha/s* (1,4%), *pai/sogro* (1,4%), *filho/s* (0,7%). Pode, pois,

Cávado + Igual

concluir-se que também o cuidado de pessoas dependentes permanece sobretudo uma responsabilidade das mulheres.

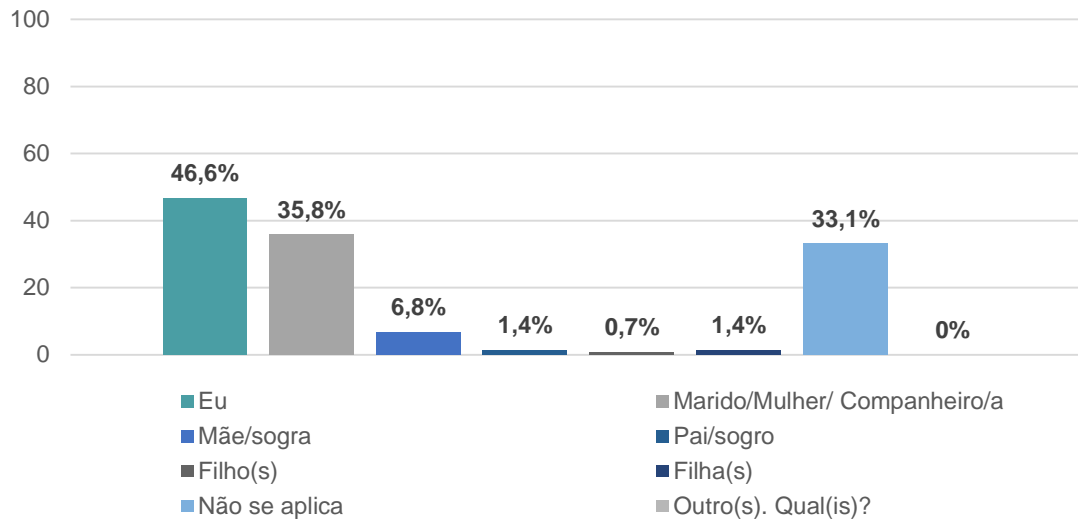


Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=148)

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

Indique o seu grau de concordância com:	N	Concordo plenamente	Concordo	Discordo	Discordo plenamente
Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas.	149	78,5%	18,8%	2,7%	-
A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	148	7,4%	22,3%	33,1%	37,2%
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	148	1,4%	5,4%	24,3%	68,9%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.	148	48,6%	36,5%	9,5%	5,4%

Cávado + Igual

O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	148	52,1%	35,1%	10,1%	2,7%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	148	13,5%	36,5%	37,8%	12,2%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	148	2,7%	17,6%	50%	29,7%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	148	3,4%	8,8%	39,2%	48,6%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	148	1,3%	7,4%	29,1%	62,2%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	148	16,9%	22,3%	33,1%	27,7%

Tabela 20 - Grau de concordância

Destacamos o resultado da questão **“a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro”** que, apesar de ter obtido maior percentagem de discordância, obteve ainda uma percentagem significativa de respostas entre o concordo e o concordo plenamente (29,7%), sendo 35,8% do total de homens e 24,7% do total de mulheres a dar esta resposta.

Salientamos também a concordância, 6,8%, com a questão **“competo ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família”**, destacando neste resultado 13,4% do total de homens e 1,2% do total de mulheres respondentes.

Por outro lado, 14,9% dos/as trabalhadores/as respondentes discorda com a afirmação **“as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/as filhos/as”**, (20,9% homens e 9,9% mulheres), tal como 12,8% discorda que **“o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano”**, sendo 19,4% do total de homens e 7,4% do total de mulheres respondentes.

Em análise às respostas à afirmação **“as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional”**, metade dos/as trabalhadores/as

Cávado + Igual

respondentes (50%) afirma já existir igualdade de oportunidades para as mulheres (71,6% do total dos homens e 32,1% do total das mulheres respondentes).

Questionada a concordância com a afirmação **“na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres”**, 20,3% concorda ou concorda totalmente, destes, 31,3% são homens e 11,1% são mulheres.

Verifica-se, ainda, que 12,2% de trabalhadores/as respondentes considera ser **“preferível ter um homem como chefe do que uma mulher”**. Destes/as 13,4% são homens e 11,1% mulheres. No mesmo sentido, 8,7% concorda que **“numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso”**, resposta dada por 17,9% dos homens (12 respostas) e 1,2% mulheres (1 resposta).

Em resposta à afirmação **“a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado”**, destacamos 39,2% de trabalhadores/as respondentes que concorda ou concorda plenamente, resultado que corresponde a 56,7% do total dos homens e a 24,7% do total das mulheres respondentes.

As afirmações que se destacam pelos níveis de concordância mais elevada (concordo e concordo plenamente) foram: **“num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas”**; **“as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as”**; e **“o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano”**.

Quase a totalidade dos homens respondentes (65 de 68 respostas) e a quase totalidade das mulheres (80 de 81 respostas) concordam ou concordam plenamente com a afirmação **“num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas”** e 79,1% do total dos homens e 90,1% do total das mulheres respondentes concorda ou concorda totalmente com a afirmação **“as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as”**.

Na afirmação **“o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano”**, concordam ou concordam plenamente 80,6% do total dos homens e 92,6% do total das mulheres respondentes.

Cávado + Igual

Em geral, podemos concluir que as mulheres têm visões mais igualitárias do que os homens no que se refere à igualdade de género, quer na dimensão do trabalho, quer na da vida privada. As mulheres apresentam ainda uma maior consciência sobre as desigualdades de género.

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação

Com esta dimensão pretende-se entender qual o impacto que a pandemia por Covid-19 causou ao nível da conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal.

A situação pandémica implicou a **alteração do regime e/ou horário de trabalho** para 69,8% dos/as trabalhadores/as respondentes do Município de Esposende. Estas alterações verificaram-se, essencialmente, à passagem para um regime misto de trabalho (presencial/teletrabalho) e ao nível dos horários de trabalho. Verifica-se, ainda, uma parte significativa de trabalhadores/as que passaram exclusivamente para a modalidade de teletrabalho.

Do total de trabalhadores/as que responderam afirmativamente à questão (N=135), a maioria são técnicos/as superiores, seguido dos/as assistentes técnicos/as.

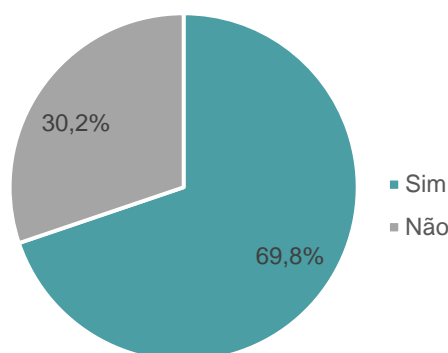


Gráfico 29 - Percentagem de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=149)

Exclusivamente teletrabalho	35,2%
Regime misto (presencial/teletrabalho)	53,3%
Alteração de horário de trabalho	38,1%
Outro. Qual?	1%

Tabela 21 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 105)

Cávado + Igual

Mais de metade dos/das trabalhadores/as respondentes (60%) demonstra interesse em manter as alterações ao horário de trabalho no período pós-pandemia. Esta vontade é expressa sobretudo pelos/as técnicos/as superiores seguido dos/as assistentes técnicos/as.

Por outro lado, 30,5% não demonstram interesse em continuar com o horário praticado durante o período da pandemia Covid-19.

			H	M
Sim	60%		65,9%	55,7%
	N=63		N=29	N=34
Não	30,5%		27,3%	32,8%
	N=32		N=12	N=20
Não sei/ Não respondo	9,5%		6,8%	11,5%
	N=10		N=3	N=7

Tabela 22 – Vontade de manter as alterações pós pandemia (N=105)

Dos/as trabalhadores/as respondentes que manifestaram interesse em manter as alterações, alguns indicaram apenas “alteração do *horário*” não sendo possível identificar qual a alteração pelo que não foram contabilizadas as respostas. Dos restantes, cerca de metade (50,9%) preferia que tal ocorresse com recurso à modalidade de horário *mista (teletrabalho e presencial)* seguido do *teletrabalho* (27,3%) e *jornada contínua* (18,2%).

		H	M
<i>Teletrabalho</i>	27,3%	8	7
<i>Trabalhar a part-time</i>	1,8%	-	1
<i>Misto (teletrabalho e presencial)</i>	50,9%	12	16
<i>Jornada Contínua</i>	18,2%	2	8
<i>Horário flexível</i>	1,8%	1	-

Tabela 23 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=55)

Cávado + Igual

Relativamente à **conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar**, a maior parte dos/as respondentes (56,8%, 84 respostas em 148) considera que a situação pandémica não trouxe alterações. São mais os homens (72,1% do total dos homens) do que as mulheres (43,8% do total das mulheres respondentes) que afirmam esta não trouxe alteração aos padrões de conciliação.

Para cerca de ¼ das pessoas respondentes a pandemia afetou negativamente a conciliação e apenas para 17,5% teve um efeito positivo. São, pois, as mulheres que consideram mais que a pandemia teve efeitos na conciliação entre as diferentes esferas da vida, sejam negativos (33,7% do total das mulheres e 16,2% do total dos homens e respondentes), sejam positivos (22,5% do total das mulheres e 11,7% do total dos homens respondentes).

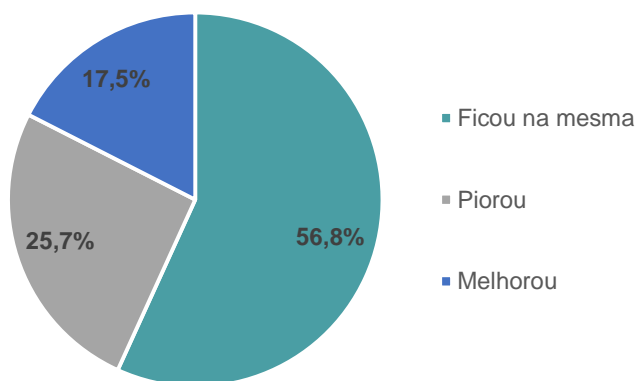


Gráfico 30 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=148)

Um pouco mais de metade dos/as respondentes (53,4%) não considera que a *situação pandémica tenha permitido uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos de/ou dependentes*. Esta opinião é expressada por 55,9% do total dos homens e 51,3% do total das mulheres respondentes. Destes/as, 58,2% têm dependente/s a seu cargo (46 dos/as 79 respondentes).

Cávado + Igual

Já para 28,4%, a pandemia veio favorecer um maior equilíbrio (17 homens, 25% dos homens e 25 mulheres, 31,3% das mulheres), dos quais 24 têm dependentes a cargo.

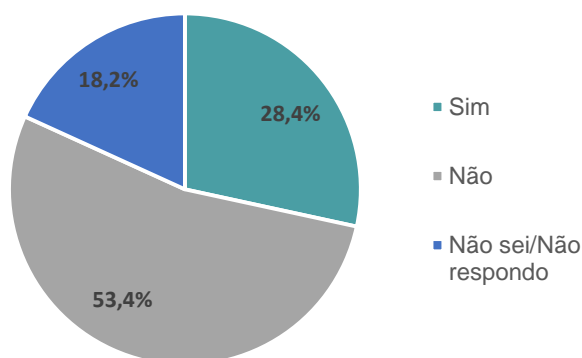

















Gráfico 31 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=148)









Cávado + Igual

E. Sugestões de medidas de conciliação

Como última questão do questionário, foram solicitadas aos/às trabalhadores/as sugestões de **medidas que a entidade empregadora poderia implementar para facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**. No conjunto de medidas indicadas, que listamos de seguida, ressaltam as relacionadas com as modalidades e horários de trabalho.

-  Implementar jornada contínua;
-  Implementar teletrabalho;
-  Implementar trabalho misto;
-  Implementar horário por turnos;
-  Alterar hora de almoço até 2h00;
-  Implementar horário flexível;
-  Ter uma manhã ou tarde ou dia completo livre. Compensação financeira para quem assume cargos de coordenação de serviço;
-  Alteração dos horários de trabalho na medida das necessidades e da conveniência de cada serviço, salvaguardando o interesse público;
-  Mais orientação para objetivos, metas e tarefa;
-  Apoio aos/às trabalhadores/as que prestam cuidados a idosos;
-  Melhorar a organização do trabalho dentro do horário normal de expediente;
-  Existência de uma tarde livre, por semana, para que possamos resolver assuntos de natureza pessoal e/ou familiar evitando desta forma faltar ao trabalho;
-  Proporcionar serviços de saúde e desporto mais próximos dos trabalhadores/as, para que possam ser realizados nas pausas de trabalho;
-  Falta de equidade na distribuição das competências, funções e tarefas. Depois, serem avaliados com justiça e por fim, garantir que todos os trabalhadores nas mesmas condições recebem o mesmo tratamento e estão sujeitos às mesmas regras, discriminando positivamente as exceções necessárias;
-  Ajustar o horário de trabalho aos horários das escolas dos/as filhos/as;

Cávado + Igual

-  No período de férias escolares, criar infraestruturas de apoio aos/às filhos/as durante o período laboral;
-  Incentivo à natalidade;
-  Apoio no transporte (casa/trabalho);
-  Extensão das licenças parentais;
-  Seguro de saúde para ascendentes e descendentes de 1.º grau;
-  Programas de ocupação de tempos livres para descendentes e ascendentes de 1.º grau;
-  Serviço de lavandaria gratuito para lavagem/limpeza do fardamento;
-  Transporte gratuito dos trabalhadores para os edifícios que se encontram a mais de 1 km do centro de Esposende.

Cávado + Igual

V. CONCLUSÕES

O Município de Esposende reúne mais de metade de trabalhadores/as com idades entre os 40 e os 59 anos, centrando-se as suas habilitações no ensino secundário (12º ano) e no ensino superior – bacharelato ou licenciatura.

A maioria é casado/a e coabita essencialmente com o marido/mulher/companheiro/a.

Quanto à descendência, os/as trabalhadores/as revelam na maioria ter 1 a 2 filhos/as com idades entre os 1 e os 29 anos, estabelecendo-se também nos/as filhos/as o valor percentual mais elevado quando se questiona a existência de dependentes.

Relativamente à situação laboral, grande parte dos/as trabalhadores/as respondentes exerce a função de Técnico/a Superior e Assistente Técnico/a, com contrato por termo indeterminado (efetivo), maioritariamente trabalhando a tempo inteiro, com horário fixo e presencial. Verificou-se uma maior proporção de respostas dos/as que trabalham há menos de 5 anos, seguido daqueles/as que trabalham no município há mais de 25 anos.

Quanto às horas de trabalho no contrato face às horas habitualmente trabalhadas, a maioria dos/as trabalhadores/as referem as 35 horas do contrato de trabalho, no entanto, pouco mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes refere trabalhar efetivamente esse número de horas.

Na análise da dimensão sobre a **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, verificaram-se níveis de satisfação globalmente positivos. O trabalho interfere mais na vida familiar e pessoal do que o contrário e essa dificuldade em conciliar o trabalho com as restantes esferas da vida afeta sobretudo as mulheres. As medidas de apoio/estruturas que os/trabalhadores mais gostariam de ver implementadas são o apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.), plano de saúde familiar/seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar e os serviços de saúde nas suas instalações familiares dos trabalhadores/as.

Cávado + Igual

Já na dimensão **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. São também as mulheres que apresentam representações de género mais igualitárias e que mais reconhecem a existência de desigualdades de género.

Importa também sublinhar que, ainda que estas situações não sejam frequentes, perto de 13% dos/as trabalhadores/as afirma ter experienciado discriminação, assédio, ameaças ou agressões no exercício da sua atividade profissional, e quase 15% declara ter assistido a discriminação, assédio, ameaças ou agressões a outras pessoas no trabalho.

A última dimensão analisada foi o **impacto da pandemia COVID-19 na conciliação**, revelando esta que mais de metade da amostra teve uma reestruturação no regime/horário de trabalho, e revela ter interesse em manter as alterações pós pandemia. As alterações na conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar provocadas pela pandemia foram sentidas especialmente pelas mulheres.

Cávado + Igual

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ EEA Grants (2019), *European Economic Area Grants, Programme Agreement signed for the work-life balance and gender equality programme in Portugal*, disponível em: <https://eeagrants.org/news/programme-agreement-signed-work-life-balance-and-gender-equality-programme-portugal>. Consultado a 15 março de 2022.
- ✓ EEA Grants Programme Agreement (2019), *Programme Agreement between the Financial Mechanism Committee established by Iceland, Liechtenstein and Norway and The National Management Unit, representing Portugal for the financing of the Programme “Work-life Balance and Gender Equality”*, disponível em: <https://eeagrants.org/sites/default/files/resources/Portugal%20Work-life%20balance%202012021%20%E2%80%93%20Programme%20agreement.pdf>. Consultado a 15 março de 2022.

Cávado + Igual

ANEXO

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

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

na NUT III Cávado

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

INTRODUÇÃO

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

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

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

Porquê participar?

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

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

Este inquérito é anónimo e confidencial.

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

Política de privacidade

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

Cávado + Igual

I – CARATERIZAÇÃO INDIVIDUAL

1.1. Identifica-se como:

- Homem
- Mulher
- Outro. Qual? _____

1.2. Entidade Empregadora / Autarquia em que trabalha:

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

1.3. Concelho de Residência:

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

1.4. Idade: _____

1.5. Grau de Escolaridade (completo):

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

1.6. Estado Civil:

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

Cávado + Igual

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

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

1.8. **Tem filhos/as?**

Sim Não

*(avance para a questão 1.9)

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

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

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

Sim Não

*(avance para a questão 1.10)

67

Se sim, indique:

1.9.1. **Quantas pessoas dependentes:** _____

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

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

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

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

Cávado + Igual

1.10. Categoria Profissional?

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

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

- Sim Não

1.12. Qual é o seu tipo de Contrato?

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

1.13. Há quantos anos trabalha na atual entidade empregadora?

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

1.14. Tempo de trabalho:

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

1.15. Horário de trabalho:

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

1.16. Modalidade de trabalho (anterior à pandemia):

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

Cávado + Igual

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

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

1.18. Habitualmente, quantas horas trabalha por semana?

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

II – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

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

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

69

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

- Sim Não

***(avance para a questão 2.3.)**

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

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

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

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

Cávado + Igual

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

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

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

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

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

70

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"/>

71

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"/>

72

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

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

Cávado + Igual

c) Colegas de trabalho

2.11. Considera que a sua entidade empregadora:

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

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

Sim Não

*(avance para a questão 2.13)

2.12.1. Se sim, qual a duração da interrupção?

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

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

Sim
Não
Não sei/Não respondo

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

Sim
Não
Não sei/Não respondo

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

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

Cávado + Igual

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

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

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

74

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

75

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

76

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"/>

77

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.**