Iceland Liechtenstein Norway grants

Cávado + Igual

Relatório Diagnóstico Intermunicipal para a Igualdade e Conciliação da NUTS III Cávado

Operador do Programa: CIG

Promotor: vale do cávado comunidade intermunicipal do ave

Parcerias: amares, barcelos, braga, esposende, terras de bouro, vila verde, iscte, KUN

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

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

Iceland Liechtenstein Norway grants

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 14
A. Caraterização Sociográfica e Profissional 14
B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal 28
C. Igualdade, práticas e representações de género 59
D. Sugestões de medidas de conciliação 70
V. CONCLUSÕES 72
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 76
ANEXO 77

Operador do Programa: Promotor: Parcerias:

Iceland Liechtenstein Norway grants

Cávado + Igual

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Concelhos de Residência (N=2365) 15
Figura 2 - Regime de trabalho (N=2329) 25
Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=2297) 26
Figura 4 - Mais medidas/apoios não mencionados 35
Figura 5 - Sabe a quem recorrer (N=2162) 56

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Balanço Social 2021 (género, categoria e vínculo) 11
Tabela 2 - Balanço Social (género, idade e categoria) 12
Tabela 3 Tabela 3 - Universo e nº de respostas obtidas total por género e categoria profissional 13
Tabela 4 - Trabalhadores/as com ensino secundário e superior por género e entidade empregadora 18
Tabela 5 - Número de filho/a (s) (N=1838) 20
Tabela 6 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=3023) 21
Tabela 7 - Número de pessoas dependentes (N=1189) 21
Tabela 8 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=2314) 24
Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=2337) 26
Tabela 10 - Aceitação do/s pedido/s (N=338) 29
Tabela 11 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis 30
Tabela 12 – Trabalhadores/as com dependentes a cargo que referem a Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género e categoria profissional 32
Tabela 13 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=1949) 34
Tabela 14 - % Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas 35
Tabela 15 – Usufruiu de alguma das medidas 38
Tabela 16 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida 39
Tabela 17 – Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção 41
Tabela 18 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho(N=891/844/864) 42
Tabela 19 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=520) 44
Tabela 20 - Já se sentiu prejudicado/a (N=2184/2170) 45
Tabela 21 - Com que frequência o seu trabalho faz com que… 47
Tabela 22 - Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que… 49
Tabela 23 - Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género 51
Tabela 24 - Obstáculos à conciliação(N=1973/1911/1902) 54
Tabela 25 - Grau de concordância 62
Tabela 26 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 1249) 66
Tabela 27 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=1409) 66
Tabela 28 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=367) 67

Operador do Programa: Promotor: Parcerias:

Iceland Liechtenstein Norway grants

Cávado + Igual

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=2375) 14
Gráfico 2 - Autarquia em que trabalha (2375) 15
Gráfico 3 - Trabalhadores/as com filho/a(s) menor/es por município 17
Gráfico 4 - Grau de Escolaridade (N=2360) 17
Gráfico 5 - Situação conjugal (N=2363) 19
Gráfico 6 - Situação conjugal por género (N=2363) 19
Gráfico 7 - Existência de filho/a (s) (N=2355) 20
Gráfico 8 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=1284) 22
Gráfico 9 - Tipo de dependência (N=1251) 22
Gráfico 10 - Categoria Profissional (N=2330) 23
Gráfico 11 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=2183) 23
Gráfico 12 – Anos de Trabalho (N=2333) 25
Gráfico 13 - Horário de Trabalho (N=2337) 25
Gráfico 14 - Satisfação com o horário de trabalho (N=2337) 28
Gráfico 15 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=2263) 32
Gráfico 16 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=2059) 37
Gráfico 17 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=2062) 39
Gráfico 18 - 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=2096) 40
Gráfico 19 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=1755) 43
Gráfico 20 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=1731) 43
Gráfico 21 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=2167) 50
Gráfico 22 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre por Município 50
Gráfico 23 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=2180) 51
Gráfico 24 - Grau de satisfação com a conciliação (N=2219) 52
Gráfico 25 - Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=2175) 55
Gráfico 26 - Sugestões que contribuam à Conciliação (N=1789) 56
Gráfico 27 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=1820) 57
Gráfico 28 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=1811) 58
Gráfico 29 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=2148) 59
Gráfico 30 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=2187) 60
Gráfico 31 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=2153) 61
Gráfico 32 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=2186) 65
Gráfico 33 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=2175) 68
Gráfico 34 - Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=2146) 69

Operador do Programa: Promotor: Parcerias:

Cávado + Igual

I. ENQUADRAMENTO

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

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

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

Neste contexto, e com vista ao desenvolvimento de um plano de intervenção para a CIM e municípios constituintes, uma das atividades centrais do projeto Cávado + Igual 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 Intermunicipal apresenta os principais resultados apurados de todos os Municípios que enquadram este projeto.

Cávado + Igual

II. METODOLOGIA

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

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

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

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

Cávado + Igual

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

(*) Não exclui 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 intermunicipal que atingiu os 64,2%, 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 conforme as informações referidas nos relatórios municipais e não contabilizando os trabalhadores em regime de prestação serviços (pessoas singulares).

Iceland Liechtenstein Norway grants

Cávado + Igual

Relatório Intermunicipal

vale do cávado
comunidade intermunicipal do cávado

Operador do Programa: CIG
Promotor: vale do cávado comunidade intermunicipal do cávado
Parcerias: amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro, Vila Verde, iscte, KUN

Cávado + Igual

III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

Com base no balanço social de 2021, confirma-se que na totalidade dos municípios e da CIM do Cávado se registavam um universo total de 4.049 trabalhadores/as. Nas tabelas abaixo é possível caraterizar 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	51	1	1	0	0	30	82
	M	43	0	1	0	0	11	55
CTFP por tempo indeterminado	H	1	238	241	948	35	143	1.521
	M	1	345	446	1.170	11	28	2.001
CTFP a termo resolutivo certo	H	0	12	0	52	0	0	64
	M	0	35	0	52	0	0	87
CTFP a termo resolutivo incerto	H	0	0	0	1	0	0	1
	M	0	2	0	3	0	0	5
Outra	H	0	10	9	3	3	0	25
	M	0	13	24	10	0	1	48
Total	**H**	52	256	251	1.009	34	173	1.775
	M	44	396	470	1.237	9	40	2.196
	T	96	652	721	2.246	42	213	3.971

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

		Dirigente - Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
20-29	H	0	8	2	28	0	13	51
	M	0	10	4	16	0	7	37
30-39	H	5	49	20	73	10	35	192
	M	3	90	43	127	1	9	273
40-49	H	22	101	64	202	14	64	468
	M	28	182	126	350	4	20	720

[2] De acordo com o reporte de cada município no respetivo Balanço Social de 2021 conforme as informações referidas nos relatórios municipais e não contabilizando os trabalhadores em regime de prestação serviços (pessoas singulares).

Cávado + Igual

50-59	H	25	66	93	406	14	47	650
	M	12	92	170	437	5	3	712
60-69	H	6	30	72	298	0	13	379
	M	1	18	106	298	1	2	429
Total	**H**	52	256	251	1.009	34	173	1.775
	M	44	396	470	1.237	9	40	2.196
	T	96	652	721	2.246	42	213	3.971

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

No período temporal de aplicação do inquérito por questionário, a CIM do Cávado e os municípios seus associados contavam com um universo total de 4049 (contabilizando os trabalhadores em regime de prestação de serviços), dos/as quais 2380 responderam ao questionário. Note-se que o universo real de trabalhadores/as a quem foi aplicado o inquérito situou-se em 3708, dada a ausência de trabalhadores/as por baixa médica prolongada.

Quanto à categoria profissional, mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes (52%) são assistentes operacionais, representando 50,1% do total de homens e 52,9% das mulheres respondentes e acompanhando a tendência do universo (56,6%). Já os/as técnicos/as superiores, correspondem a 23,9% do total de trabalhadores/as respondentes, estando sobrerrepresentados/as (são 16,4% do universo), representando 24,6% do total de homens e 23,6% do total das mulheres respondentes. Os/as assistentes técnicos/as encontram-se igualmente sobrerrepresentados, sendo 19,6% da amostra e 11,4% do universo e a categoria "outro" tem uma representação de 4,5% da amostra (2,6% do universo), representados por 7,9% do total de homens e 2,5% do total das mulheres respondentes.

Relativamente ao género, verifica-se que 37,2% são homens e 62,8% mulheres, tratando-se de uma amostra mais feminizada do que o universo (onde são 55,3%).

A tabela que se segue demonstra o grau de representatividade das respostas face ao universo de trabalhadores/as da Comunidade Intermunicipal do Cávado e municípios seus associados, por sexo e categoria profissional.

Operador do Programa: Promotor: Parcerias:

Cávado + Igual

	Universo	Nº respostas obtidas	H	M	O
Técnico/a Superior	661	558	213	345	-
Assistente Técnico/a	721	455	147	307	1
Assistente Operacional	2.246	1.212	438	774	-
Outra	349	105	69	36	-
TOTAL	**3.977**	**2.330**	**867**	**1.462**	**1**

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

Cávado + Igual

IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A. Caraterização Sociográfica e Profissional

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

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

Relativamente ao género dos/as trabalhadores/as respondentes, 62,6% identifica-se como mulheres (N=1488), 37,3% como homens (N=886) e 0,1% identifica-se como *outro* (N=1), perfazendo 2375 trabalhadores/as respondentes. Note-se que existe uma sobrerrepresentação das mulheres na amostra, onde de destaca a CIM do Cávado, com 75% de mulheres, o Município de Barcelos, com 70,3%, e os de Braga e Amares, com 60,2% e 60,1%, respetivamente.

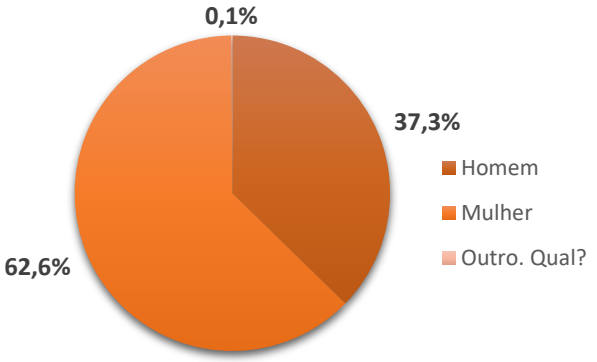

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=2375)

Cávado + Igual

Os/as trabalhadores/as respondentes distribuem-se por município e estrutura da CIM do Cávado do modo como o gráfico seguinte mostra. Verificamos que, em conjunto, os municípios de Braga e Barcelos, os de maior dimensão no conjunto da CIM, representam quase 70% do total de respondentes.

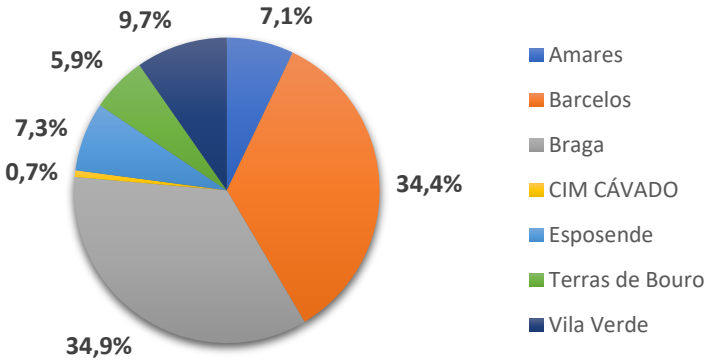

Gráfico 2 - Autarquia em que trabalha (2375)

Quanto ao ***concelho de residência*** dos/as respondentes, em maior número encontram-se os/as que vivem em Braga (N=858) e Barcelos (N=736), seguido de Vila Verde (N=242), com 36,3%, 31,6% e 10,2%, respetivamente. Os restantes 22,3%, encontram-se divididos por dezanove cidades/vilas, tal como é possível verificar abaixo. No conjunto dos/as trabalhadores/as respondentes, 97,2% residem num dos municípios que compõem a CIM.

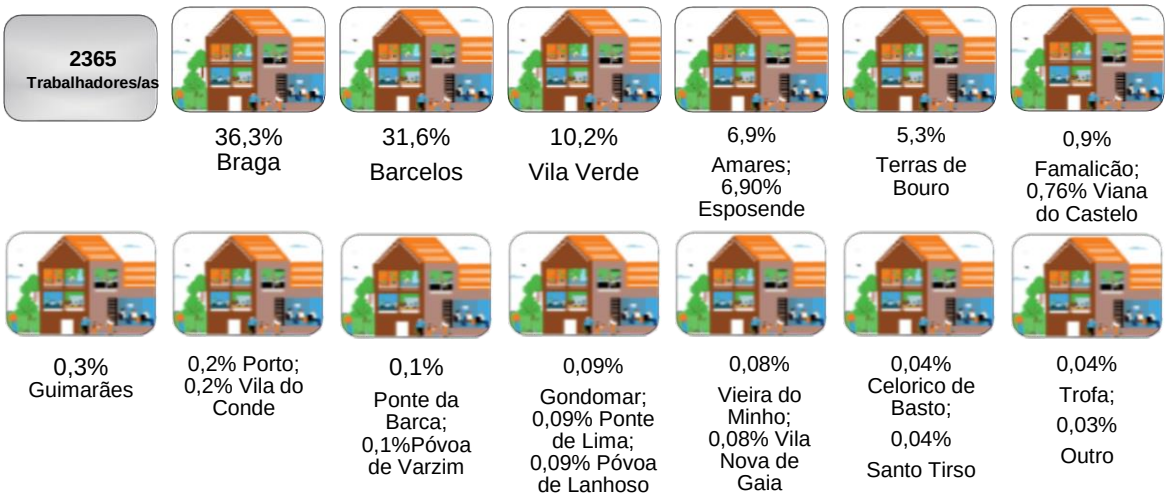

Figura 1 - Concelhos de Residência (N=2365)

Cávado + Igual

No que se refere às ***idades*** dos/as respondentes, mais de ⅔ 68,1%, têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. Com 14,8% encontram-se aqueles/as com idades entre os 30 e os 39 anos e com 13,6% os/as com idades entre os 60 e os 69 anos. Em menor número, encontram-se os/as trabalhadores/as com idades entre os 20 e os 29 anos, que correspondem a 3,5% do total.

A média de idades fixa-se nos 49,1 anos, variando entre um mínimo de 20 e um máximo de 69 anos.

Escalões Etários	Percentagem
20-29 anos	3,5%
30-39 anos	14,8%
40-49 anos	**36,9%**
50-59 anos	31,2%
60-69 anos	13,6%

Tabela 4 – Idade (N=2054)

Em termos globais, trata-se de uma população relativamente envelhecida. Fazendo esta observação por município e, identificando os/as trabalhadores/as com idades a partir dos 50 anos (N=921), verificamos que o município com mais trabalhadores/as dentro desta faixa etária é Amares (57,1%), fixando-se os restantes entre os 30% e os 40%. Por outro lado, a CIM sobressai pela juventude dos/as seus/suas trabalhadores/as, registando apenas 12,5% de trabalhadores/as nesta faixa etária.

Analisando agora os escalões etários mais jovens, dos 20 aos 39 anos, verifica-se que 18,3% (183) têm filho/a(s), sendo que, destes/as, 97,3% (178) tem filho/a(s) menor/es, correspondendo a 8,7% do total de respondentes a esta questão. O gráfico que se segue apresenta a proporção de trabalhadores/as com filho(s)/a(s) menor(es) por município.

Cávado + Igual

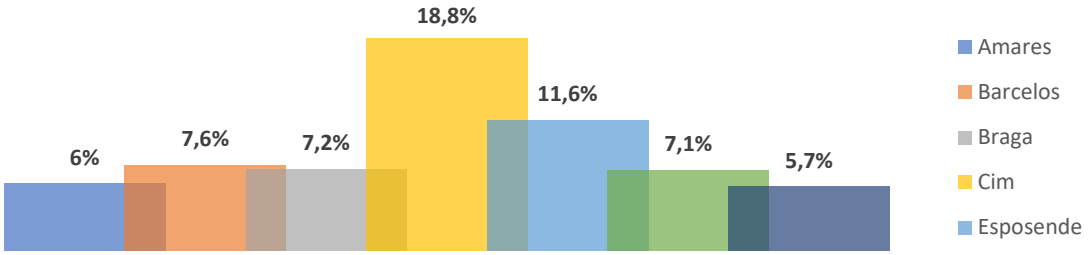

Gráfico 3 - Trabalhadores/as com filho/a(s) menor/es por município

No que diz respeito ao **grau escolaridade**, verifica-se que a maior percentagem, 40,3%, se concentra no ensino secundário, correspondendo a 31,9% do total de homens e 45,2% do total de mulheres respondentes. Analisando a amostra de trabalhadores/as respondentes por município, é o de Vila Verde que apresenta proporcionalmente mais trabalhadores/as com o 1º e 2º ciclos de escolaridade (19,1%), seguido dos de Barcelos (13,8%) e Amares (13,1%).

Por outro lado, o Município de Esposende é o que reúne mais trabalhadores/as com o ensino superior (55,5%), enquanto os restantes municípios se situam entre os 24,4% e os 30,4%.

Quase ⅓ dos/as respondentes, 31,1% (N=733) tem o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento) e são as mulheres que nele predominam (32,4% do total de mulheres face a 28,8% do total de homens).

Merece a pena notar a existência de 5 trabalhadores/as sem qualquer grau de escolaridade, 4 homens e 1 mulher.

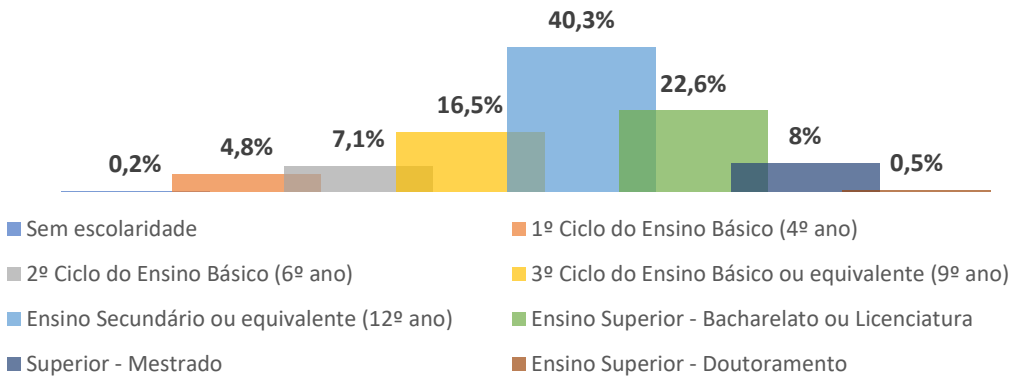

Gráfico 4 - Grau de Escolaridade (N=2360)

Cávado + Igual

O quadro seguinte apresenta a proporção de trabalhadores/as por nível de ensino secundário e superior por género. Destacamos o Município de Esposende com a percentagem mais elevada no que se refere ao número de trabalhadores/as com o ensino superior. O município de Vila Verde destaca-se por registar mais do dobro de mulheres do que homens com ensino superior (43,2% de mulheres e 17,5% de homens).

		Homens	Mulheres	Total
Amares	Ensino Secundário	26,9%	**52%**	**41,9%**
	Ensino Superior	25,4%	25%	**25,2%**
Barcelos	Ensino Secundário	26,7%	**46,1%**	**40,3%**
	Ensino Superior	31,7%	26,7%	**28,2%**
Braga	Ensino Secundário	41,2%	**47%**	**44,7%**
	Ensino Superior	29%	**30,1%**	**29,7%**
CIM	Ensino Secundário	25%	8,3%	**12,5%**
	Ensino Superior	75%	**58,3%**	**87,5%**
Esposende	Ensino Secundário	23,1%	33%	**28,5%**
	Ensino Superior	44,9%	**64,9%**	**55,8%**
Terras de Bouro	Ensino Secundário	36,1%	**48,1%**	**42,9%**
	Ensino Superior	21,3%	**34,2%**	**28,6%**
Vila Verde	Ensino Secundário	21,6%	10%	**31,8%**
	Ensino Superior	17,5%	**43,2%**	**31,8%**

Tabela 4 - Trabalhadores/as com ensino secundário e superior por género e entidade empregadora

Cávado + Igual

Quanto ao ***estado civil***, quase ¾ dos/as respondentes (72,5%) é *casado/a ou unido/a de facto*, 15,7% é *solteiro/a*, 9% *divorciado/a ou separado/a* e 2,8% é *viúvo/a*.

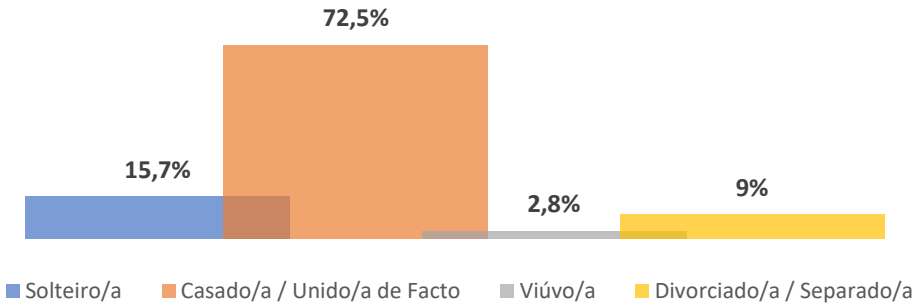

Gráfico 5 - Situação conjugal (N=2363)

O gráfico seguinte apresenta a situação conjugal dos/as respondentes por género, onde se verifica um número superior de homens casados. Quanto aos/à viúvos/as e divorciados/as/ é notório um número superior de mulheres nesta situação. No que se refere aos/às solteiros/as, não há diferenças entre homens e mulheres.

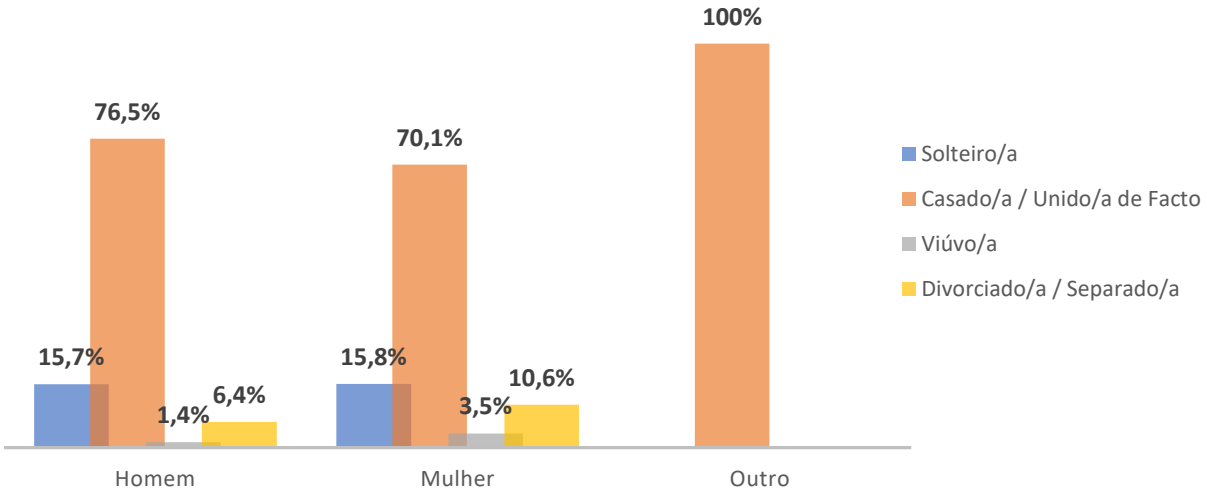

Gráfico 6 - Situação conjugal por género (N=2363)

Dos/as trabalhadores/as respondentes, 80,1% refere ter filhos/a(s), dos/as quais 701 são homens (79,8% do total de homens respondentes), 1186 mulheres (80,4% do total de mulheres respondentes) e 1 que se identifica com *outro* género (100%).

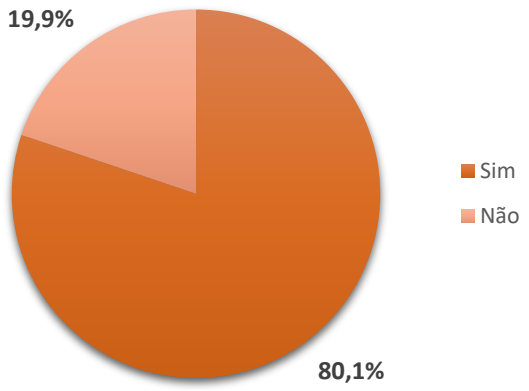

Gráfico 7 - Existência de filho/a (s) (N=2355)

Daqueles/as que referem ter filho/a(s), 52,5% tem 2 filhos/as, 35,1% 1 filho/a e 10,3% indica ter 3 filhos/as. Com 4 filhos/as temos 1,6%, 5 filhos/as, 0,4, e apenas 0,1% indica ter 6 filhos/as.

N.º de filhos/as	
1 filho/a	35,1%
2 filhos/as	**52,5%**
3 filhos/as	10,3%
4 filhos/as	1,6%
5 filhos/as	0,4%
6 filhos/as	0,1%

Tabela 5 - Número de filho/a (s) (N=1838)

Analisando a idade dos/a(s) filhos/a(s) dos/as trabalhadores/as respondentes à escala intermunicipal, é possível verificar que 2,9% têm filhos/as com idades entre 40 e 49 anos, 19,8% entre os 30 e os 39 anos, 30,6% têm idades compreendidas entre os

20 e os 29 anos, 29,7% entre os 10 e os 19 anos, e 17% entre 1 e 9 anos. Conclui-se que quase metade (46,5%) tem filho/a(s) em idade escolar, se considerarmos a escolaridade obrigatória, e mais de metade, 77,2%, se considerarmos a idade de frequência do ensino superior.

Idades dos/as Filhos/as	
1 aos 9	17%
10 aos 19	29,7%
20 aos 29	**30,6%**
30 aos 39	19,8%
40 aos 49	2,9%

Tabela 6 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=3023)

Quanto à questão ***tem dependentes a cargo*** (N=2315), 52,9% do total dos/as respondentes refere ter dependente/s a cargo. Destes, apenas 1189 responde quantas pessoas dependentes têm a cargo, sendo que 55,9% refere ter apenas um/a dependente e 36,9% dois/duas dependentes. Já com 3 ou 4 dependentes, a percentagem é menos expressiva, como visível na tabela abaixo, 6% e 1% respetivamente. No que diz respeito à relação com o estado civil, a proporção de pessoas com dependentes a cargo representa 60,4% dos/as casados/a, 49% dos/as divorciados/as, 46% dos/as viúvos/as e 21,3% dos/as solteiros/as.

Interpretando os resultados especificamente por género torna-se percetível que são as mulheres o grupo que detém mais dependentes a seu cargo.

Número de Dependentes	***Total***	***H***	***M***	***O***
1 dependente	**55,9%**	**20,3%**	**35,6%**	**-**
2 dependentes	36,9%	12,5%	24,4%	-
3 dependentes	6,1%	1,7%	4,4%	-
4 dependentes	1,1%	0,3%	0,7%	0,1%

Tabela 7 - Número de pessoas dependentes (N=1189)

Cávado + Igual

No que concerne o ***grau de parentesco do/a(s) dependente/s***, verifica-se que estes são sobretudo filho/a(s) dos/as trabalhadores/as (em 90,1% dos casos), pais/mães (em 8,9% dos casos) e marido/mulher/companheiro/a (6,6% dos casos). Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco como sogros/as e outros (3,7%) nos quais foram identificados avó, tio/a(s), irmão/ã(s), neto/a(s), enteado/a, amigo/a, sobrinho/a, genro/nora e *outros* não especificados.

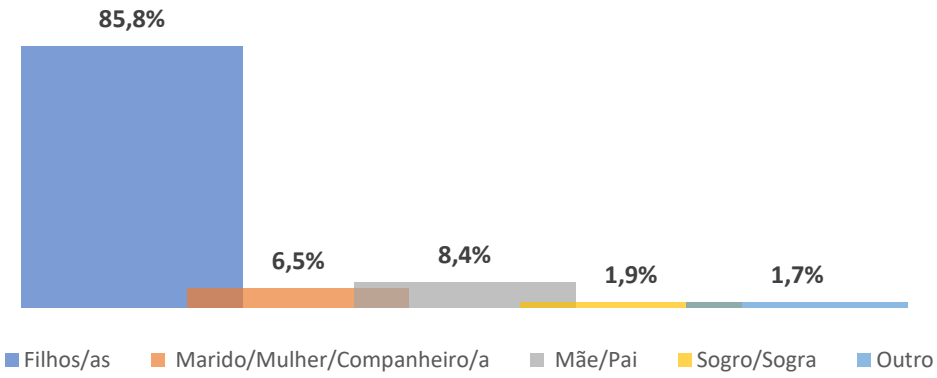

Gráfico 8 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=1284)

Em consonância com o gráfico anterior, o **tipo de dependência** com mais expressão refere-se ao filho/a menor de idade/estudante e/ou sem rendimento (88,7%) e às pessoas idosas (10,6%). Por outro lado, 8,3% dos/as respondentes tem a seu cargo pessoas com algum tipo de deficiência, doença crónica ou *outra* não especificada.

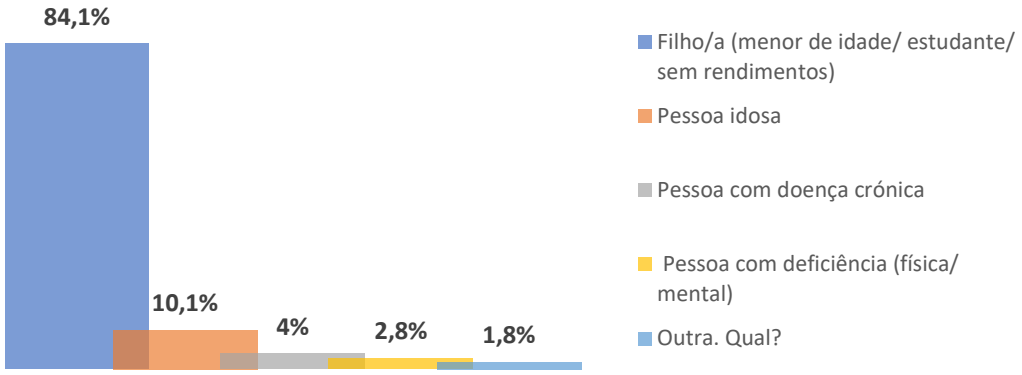

Gráfico 9 - Tipo de dependência (N=1251)

Cávado + Igual

Relativamente à **Categoria Profissional**, como referido anteriormente predomina a categoria de *Assistentes Operacionais (52%)*, seguida de *Assistentes Técnicos/as (24%) e de* são *Técnicos/as Superiores (*19,5%). Apenas 4,5% se enquadra na opção *outra* categoria.

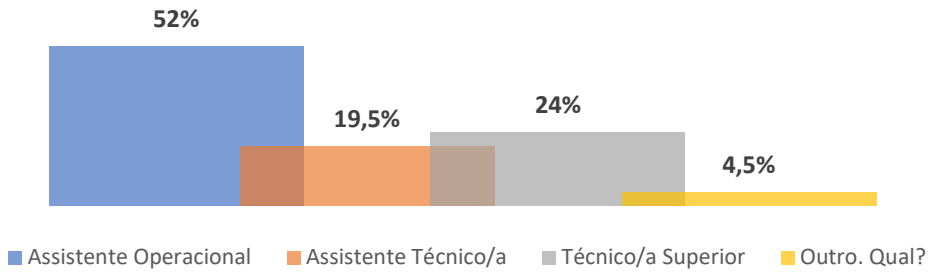

Gráfico 10 - Categoria Profissional (N=2330)

Quando questionados/as sobre se exercem algum cargo de direção e supervisão de pessoas, 10,8% (N=236) afirma ter cargo de direção / supervisão, abrangendo 5,9% (N=128) de homens, 4,9% (N=107) de mulheres e 1 que se identifica com *outro* género.

Dos/as trabalhadores/as que referem ter cargos de direção e supervisão, verifica-se que mais de metade (N=141) respondeu ter 1 ou mais dependentes a seu cargo.

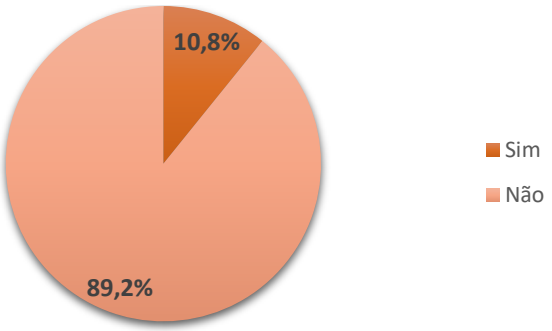

Gráfico 11 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=2183)

Relativamente ao ***Tipo de Contrato***, a esmagadora maioria dos/as respondentes (91,1%) encontram-se em situação de estabilidade laboral, tendo um contrato por tempo indeterminado (permanente).

Os restantes 8,9% encontram-se abrangidos sobretudo pelo contrato a termo resolutivo (a prazo), com 6,7%, mas também contrato de prestação de serviços (1,1%) e por outro tipo de vínculo contratual (1,1%). Embora a estabilidade contratual seja claramente predominante entre o conjunto de trabalhadores/as da CIM do Cávado, as mulheres encontram-se numa situação de maior precariedade do que os homens.

Tipo de Contrato	**N**	**%**	**H**	**M**	**O**
Contrato por tempo indeterminado (efetivo)	**2.109**	**91,1%**	**93,0%**	**90,0%**	**100%**
Contrato de Prestação de Serviços	25	1,1%	1,3%	1,0%	-
Contrato a termo resolutivo (a prazo)	154	6,7%	5,1%	7,6%	-
Outro. Qual?	26	1,1%	0,6%	1,5%	-

Tabela 8 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=2314)

Para além da percentagem elevada de trabalhadores/as com *contrato por tempo indeterminado (efetivo),* também é possível verificar, quanto aos ***anos de trabalho*** na autarquia (gráfico 9), que 29,7% se encontra a trabalhar entre *0 a de 5 anos*, 26,4% há mais de 25 anos, 14,9% de *21 a 25 anos e 13,8 % de 16 a 20 anos.* Há, pois, cerca de 30% de trabalhadores/as com uma inserção relativamente recente.

Torna-se percetível que Amares e Vila Verde são, face ao total de respondentes por município, os que agregam trabalhadores/as com mais anos de vínculo (*mais de 25 anos*), 33,1% e 32,3%, respetivamente.

Por outro lado, são a estrutura da CIM (40%), Braga (34,3%), Esposende (32,7%) e Barcelos (30,3%) que reúnem maior proporção de trabalhadores/as com vínculo mais recente (*0 a 5 anos*).

Verifica-se, ainda, que 99,1% dos/as respondentes trabalha a tempo inteiro.

Os/as respondentes que referem trabalhar a tempo parcial (N=20), correspondem a 7 homens e 13 mulheres. Quase metade (N=9) são assistentes operacionais.

Cávado + Igual

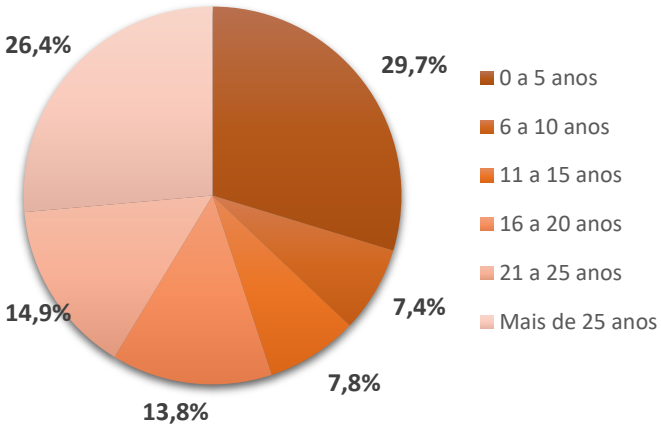

Gráfico 12 – Anos de Trabalho (N=2333)

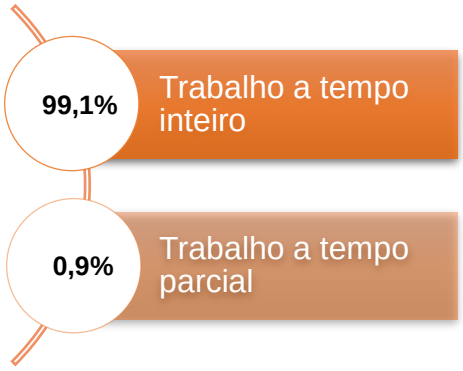

Figura 2 - Regime de trabalho (N=2329)

No que concerne ao **horário de trabalho**, ¾ (75,4%) refere trabalhar em *horário fixo*, 11,6% em *horário flexível, 7,6% em trabalho por turnos (fixo/ variável)* e apenas 5,4% afirma laborar em *jornada contínua.*

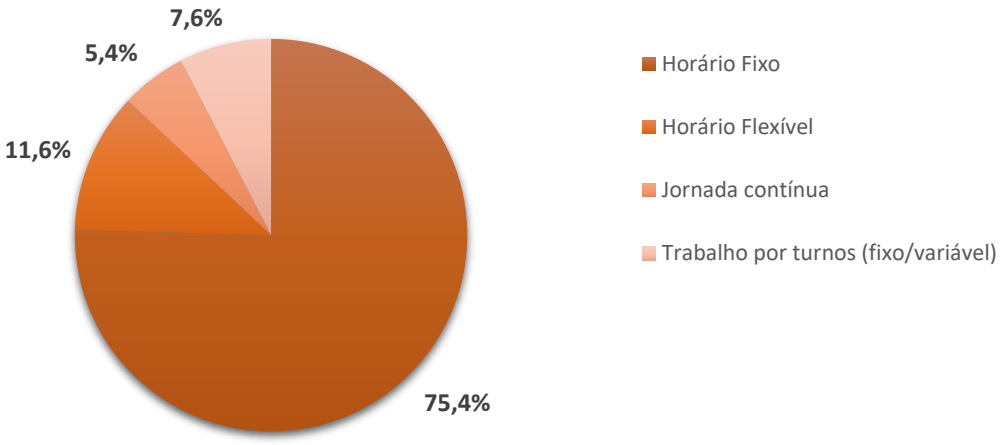

Gráfico 13 - Horário de Trabalho (N=2337)

Cávado + Igual

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

	H	M	O
Horário fixo	67% (N=583)	80,3% (N=1178)	100% (N=1)
Horário flexível	14,9% (N=130)	9,7% (N=142)	-
Jornada contínua	5,2% (N=45)	5,5% (N=80)	-
Trabalho por turnos (fixo/variável)	12,9%(N=112)	4,5% (N=66)	-
TOTAL	100%	100%	100%

Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=2337)

Os resultados intermunicipais, apresentados na tabela 9, permitem-nos verificar que 80,3% das mulheres trabalham com horário fixo em comparação com 67% dos homens, os quais trabalham mais em horário flexível (14,9%) do que as suas colegas (9,7%). Por outro lado, são os homens que mais trabalham em regime de turnos (12,9% em comparação com apenas 4,5% de mulheres). No que se refere à **modalidade de trabalho**, a maioria dos/as respondentes (96,9%), indica que o seu trabalho é *presencial*.

As modalidades *à distância* e *mista (Presencial + Teletrabalho)* totalizam 2,7% dos/as trabalhadores/as sendo que responderam trabalhar à distância 9 homens e 7 mulheres, e na modalidade mista 28 homens e 34 mulheres, pelo que se conclui não existirem grandes discrepâncias quanto ao género.

Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=2297)

Cávado + Igual

Analisando as ***horas de trabalho semanais definidas no contrato*** 88,2% (86,6% do total de homens e 89,2% do total de mulheres) refere *35 horas* e 9% indica *menos de 35 horas*. As restantes opções apresentam percentagens pouco expressivas, tal como podemos verificar abaixo (figura 4).

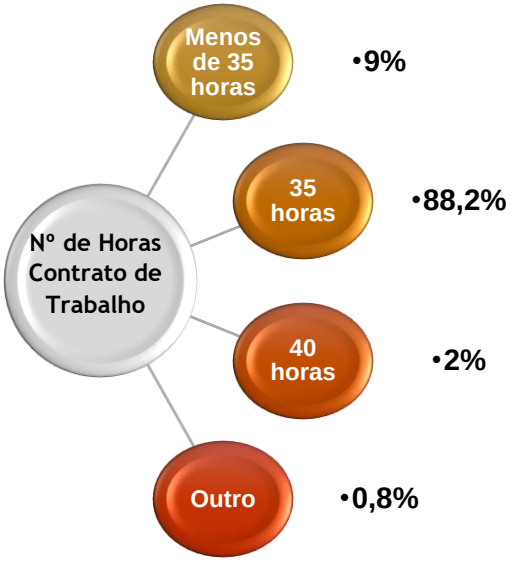

Figura 4 - Nº de horas definidas no contrato de trabalho (N= 2324)

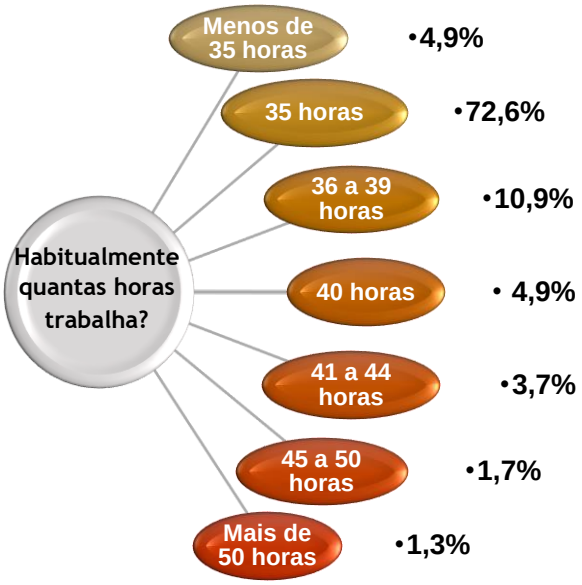

Figura 5 - Nº de horas de trabalho (N=2340)

Relativamente ao número de **horas que habitualmente trabalha**, verifica-se que a maioria dos/as trabalhadores/as, 72,6%, trabalha *35 horas.* Por outro lado, 22,5% afirma trabalhar mais horas do que as que se encontram indicadas no seu contrato, abrangendo 28,1% do total de homens e 19,2% do total de mulheres respondentes.

Existe ainda um grupo de 4,9% de respondentes, que afirma que a sua jornada de trabalho é inferior a 35 horas (5,2% do total de homens e 4,7% do total de mulheres).

Cávado + Igual

B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Na segunda dimensão em análise, o objetivo é avaliar diferentes indicadores sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as da CIM Cávado e municípios associados.

Começando pela análise do *nível de satisfação quanto ao horário de trabalho atual*, tal como verificável no gráfico 12, 65,1% dos/as respondentes está *satisfeito/a* com o seu horário e 26,1% *muito satisfeito/a.* Por outro lado, 6,9% estão *pouco satisfeitos/as* e 1,9% *nada satisfeitos/as.*

Dos/as 8,8% (N=206) que se encontram pouco ou nada satisfeitos/as, 8,9% do total de respondentes são homens e 8,7% são mulheres. Esta insatisfação encontra-se maioritariamente entre as pessoas casadas (N=145), correspondendo a 6,2% da totalidade de respondentes.

No total das pessoas que afirmou sentir-se insatisfeita, mais de metade (137) tem idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. São os/as técnicos/as superiores que reúnem mais insatisfação face às restantes categorias de trabalhadores/as.

Verifica-se ainda, que 39,3% deste grupo (N=81) têm filho/a(s) menores (32 homens e 49 mulheres).

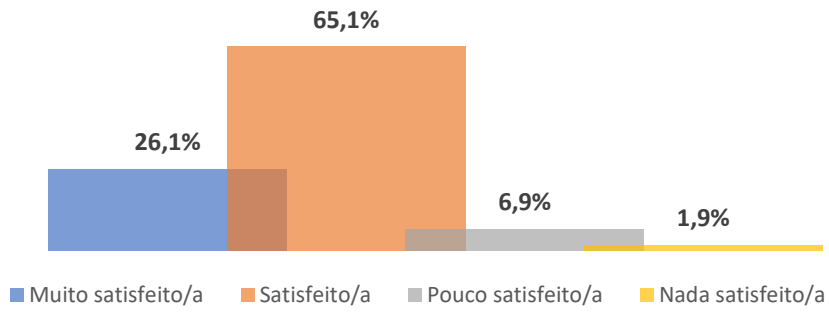

Gráfico 14 - Satisfação com o horário de trabalho (N=2337)

Cávado + Igual

Do total de respondentes (N=2316), 317 (13,7%) afirma ter pedido *alteração ao seu horário de trabalho nos últimos 5 anos*. Destes, 8,9% (N=78) são homens e 16,5% (N=239) são mulheres. Das mulheres que integram este grupo, 160 (66,9%) tem filho/a(s) e outro/s dependente/s a cargo e apenas 12 exercem cargo de direção.

Mais de metade dos/das respondentes que pediram alteração de horário (61,5%), afirmam que os pedidos foram aceites sem qualquer constrangimento.

Por outro lado, 26,6% (29 homens e 61 mulheres) não viram o seu pedido aceite, destacando que, destes, 64 têm filho/a(s) e 50 referem ter pessoas dependente/s a cargo. A análise por município revela que é em Terras de Bouro que se encontram mais respondentes com dependente/s a cargo que viram o seu pedido ser rejeitado, sendo Vila Verde o município em que essa situação menos ocorreu.

Verifica-se, ainda, que 10,1% (N=34) indica que um/uns pedido/s foi/foram aceite(s), outro(s) não e 1,8% (N=6) indica que ainda não obtiveram resposta por parte da entidade na qual trabalham.

A análise por género revela que as mulheres parecem ter um pouco mais de facilidade em ver os seis pedidos aceites.

Os pedido/s foi/foram aceite/s?		**H**	**M**	**O**
Sim	61,5% (N=208)	54,8%	64,1%	-
Não	26,6% (N=90)	31,2%	24,9%	-
Um/Uns foi/foram aceite(s), outro(s) não	10,1% (N=34)	10,8%	9,8%	-
Ainda não obtive resposta	1,8% (N=6)	3,2%	1,2%	-

Tabela 10 - Aceitação do/s pedido/s (N=338)

Quanto 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 como estando disponível é o *trabalho*

em jornada contínua (63,1%, correspondendo a 1178 respostas). Destes, 54,6 % (N=644) tem pessoas dependente/s a cargo e 71,6 % são casados/as (N=843).

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

MODALIDADES DE TRABALHO	**N.º de Respostas obtidas**	**Sim**	**Não**	**Não sei/ Não se aplica**
Horário de trabalho flexível	1878	**55,1%**	24,9%	20%
Alteração dos turnos de trabalho	1701	21,6%	**41,8%**	36,6%
Trabalho a tempo parcial	1664	16,9%	**50,9%**	32,2%
Trabalho em jornada contínua	1868	**63,1%**	20,8%	16,1%
Teletrabalho	1593	24,5%	**40,9%**	34,6%
Misto (presencial + teletrabalho)	1609	**36,9%**	30,5%	32,6%

Tabela 11 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis

De realçar que para ¼ do total de trabalhadores/as da CIM do Cávado o horário de trabalho flexível não está disponível e o mesmo acontece com o teletrabalho para cerca de 40% e o regime misto para cerca de 30%.

Os/as 55,1% respondentes que indicam ter acesso, caso tivessem interesse, ao *horário de trabalho flexível, (*correspondente a 54,4% do total de homens e 55,6% do total de mulheres), abrangem sobretudo a categoria de técnico/a superior (375 respondentes). O mesmo acontece com a modalidade *mista (presencial + teletrabalho),* onde 36,9% afirma a possibilidade de trabalhar nesta modalidade, abrangendo 38% do total de homens e 36,3% do total de mulheres.

Analisando as respostas por município, é possível perceber que são os/as trabalhadores/as de Esposende que mais consideram ter a possibilidade de aderir ao horário de trabalho flexível (64,8%). Por outro lado, são os/as trabalhadores/as de Terras de Bouro que menos consideram poder aceder a esse horário flexível (46,8%) no total dos municípios pertencentes à CIM Cávado.

Já na opção *alteração dos turnos de trabalho (se aplicável*), 41,8% (N=710) afirma a impossibilidade de alteração, dos quais 45,1% são homens e 39,8% mulheres.

Cávado + Igual

Destes/as, mais de metade têm dependente/s a seu cargo (52,3%, correspondendo a 371 pessoas).

À opção *trabalho a tempo parcial,* 50,9% (N=847) dos/as respondentes (52,6% do total de homens e 49,9% do total de mulheres) indica não ser possível aderir a esta modalidade, destacando-se 76 trabalhadores/as com cargo de direção e supervisão de pessoas. No grupo de quem não pode aceder a trabalho a tempo parcial, verifica-se também que 667 têm filho/a(s) dos/as quais 351 menor/es. Verifica-se, ainda, que são os/as assistentes operacionais que demonstram maior limitação na adesão a esta modalidade (378).

Quanto à modalidade de *teletrabalho,* 40,9% (41,2% do total de homens e 40,8% do total de mulheres) afirma não ser possível usufruir, onde destacamos mais de metade dos/as respondentes (N=342) com dependente/s. Quanto à categoria profissional do grupo que refere a impossibilidade na realização de teletrabalho, 43,3% são assistentes técnicos/as, 41,6% assistentes operacionais e 38,2% técnicos/a superiores.

Os/as 36,9% de trabalhadores/as inquiridos/as que responderam ser possível aderir à modalidade de *Regime Misto (presencial e teletrabalho)* são sobretudo trabalhadores/as com ensino superior (388 em 594 respostas).

A ***possibilidade de alteração do horário de trabalho***, quando existe a necessidade de tratar de assuntos pessoais e/ou familiares, requer um ajuste facilitador e harmonioso quanto à conciliação das três áreas da vida. Quando questionados/as sobre a sua situação, 31,3% dos/as trabalhadores da CIM do Cávado indica ser possível alterar o horário *a maior parte das vezes* e 17,5% refere ser possível *sempre*, o que totaliza 48,8% de respondentes, abrangendo57,8% do total dos homens e 58,2% do total de mulheres respondentes.

Por outro lado, destacam-se 14,2% dos/as respondentes que afirma *raramente* ser possível fazê-lo e 10,2% refere que *nunca* o consegue fazer. Dos/as 10,2% (N=231) que referem nunca conseguir alterar o horário, 76 são homens (9% do total de homens) e 155 mulheres (10,9% do total de mulheres), onde mais de metade das respostas foram apresentadas pelos/as assistentes operacionais (N=121).

Cávado + Igual

Destacamos, ainda, um grupo significativo de trabalhadores/as que opta pela resposta *ainda não tive necessidade* (26,8%). Destes, 27,5% são homens e 26,3% são mulheres.

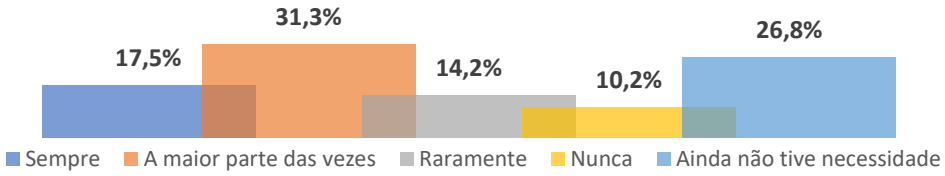

Gráfico 15 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=2263)

Isto significa que, cerca de 24,4% dos/as respondentes tem dificuldade ou nunca consegue alterar o seu horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar, o que constitui obstáculo à conciliação do trabalho com as restantes esferas da vida.

Apresentamos, na tabela que se segue e considerando o total de respondentes com pessoas dependentes a cargo, a percentagem de trabalhadores/as que ***nunca*** consegue alterar o seu horário, distribuídas por género, e por categoria profissional.

Homem	**Mulher**	**Técnico/a Superior**	**Assistente Técnico/a**	**Assistente Operacional**
1,5% (N=35)	4,3% (N=98)	1,8% (N=40)	0,9% (N=20)	3% (N=68)

Tabela 12 – Trabalhadores/as com dependentes a cargo que referem a Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género e categoria profissional

Procurando caracterizar as ***necessidades dos/as trabalhadores/as*** da CIM do Cávado e municípios seus associados, foram apresentados um conjunto de estruturas/apoios em áreas diversificadas para que selecionassem aquelas a que provavelmente recorreriam se estivessem disponíveis.

Os apoios que os/as trabalhadores/as demonstram mais interesse são os *apoios a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)* com mais de metade dos/as

trabalhadores/as a elegerem-na (52,6%), seguidos dos *planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar (51,6%*) e dos *serviços de saúde nas suas instalações disponíveis a familiares dos trabalhadores/as* (31,5%).

Na opção que reuniu maior número de escolhas (1026), nomeadamente 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 maior parte dos/as trabalhadores/as que a selecionou têm filhos/as (779 respondentes) do/a(s) qual(ais) 455 menor/es dependentes. Quanto à divisão dos/as respondentes por género, 359 são homens, 666 são mulheres e 1 que se identifica como *outro.* Verifica-se, pois, que esta é uma opção que suscita interesse sobretudo para as mulheres, reunindo mais de metade das trabalhadoras respondentes (53,4%, em comparação com 36,9% dos homens), o que poderá ser ilustrativo da provável maior dificuldade de acesso a atividades relacionadas com a esfera pessoal – nomeadamente a prática desportiva e o usufruto de práticas culturais, por parte das mulheres.

Dos/as 527 trabalhadores/as a manifestar interesse no *apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e* babysitters*, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias),* 206 são homens (29,4%) e 321 mulheres (25,7%) e, como seria de esperar, quase todos/as têm filhos/as (462).

Do total de trabalhadores/as que manifestou interesse no apoio à *creche/jardim-de infância* (N=432), 183 têm filho/a(s) com até seis anos de idade e, dos/as interessados/as em *protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL* (N=314), existem 150 na mesma condição.

Cávado + Igual

Estruturas/apoios a que recorreria caso a sua entidade empregadora disponibilizasse	Nº e % de respostas	H	M	O
Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)	**52,6%**	359	666	1
		36,9%	53,4%	100 %
Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar	**51,6%**	353	652	-
		50,4%	52,3%	-
Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as	**31,5%**	233	380	-
		33,2%	30,5%	-
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)	27%	206	321	-
		29,4%	25,7%	-
Atividades de tempos livres (ATL) / Colónias de férias	25,3%	181	313	-
		25,8%	25,1%	-
Protocolos/parcerias com estruturas residenciais/lares/ centros de dia / apoio domiciliário/ centros de reabilitação/centros de atividades ocupacionais para familiares idosos ou com deficiência	24,7%	176	306	-
		25,1%	24,5%	--
Medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência	22,8%	182	262	-
		26%	21%	-
Creche/ Jardim-de-infância	22,3%	160	272	-
		22,8%	21,8%	-
Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	16,1%	132	182	-
		18,8%	14,6%	-
Medidas de apoio para famílias monoparentais	12,8%	72	177	-
		10,3%	14,2%	-

Tabela 13 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=1949)

Mais de metade dos/as trabalhadores/as (227 em 444 respostas) que valorizam as *medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência* são assistentes operacionais, correspondendo a 18,7% do total de assistentes operacionais, bem como os/as que têm dependente/s a cargo, 255, ou seja, 20,8%.

Cávado + Igual

Fazendo uma análise às medidas especificamente relacionadas com as crianças e famílias monoparentais, e selecionando apenas os/as respondentes com filho/a(s) menores (N=811), apresentam-se na tabela seguinte, as percentagens obtidas por género, correspondendo a 290 homens e 521 mulheres.

A leitura do quadro revela que os apoios relacionados com a guarda das crianças são bastante valorizados pelos/as trabalhadores/as que têm filho/a(s) em diferentes idades e, consequentemente, com diferentes necessidades.

	H	M	Total
Creche/ Jardim-de-infância	36,9% N=107	28% N=146	31,2% n=253
Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	42,4% N=123	46,4% N=242	45% n=365
Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	31,7% N=92	46,4% N=130	27,4% n=222
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)	46,7% N=144	47,2% N=246	48% n=390
Medidas de apoio para famílias monoparentais	10,7% N=31	16,7% N=87	14,4% n=117

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

Quando questionados/as se gostariam que o Município para o qual trabalham disponibilizasse algum apoio/medida ou benefício para além dos referidos acima, 20,7% confirmaram esse interesse (163 homens, 21,9% e 249 mulheres, 19,9%).

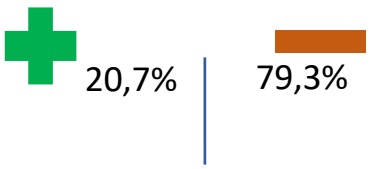

Figura 4 - Mais medidas/apoios não mencionados

Iceland Liechtenstein Norway grants

Cávado + Igual

São os seguintes os apoios ou medidas avançadas pelos/as trabalhadores/as:

Medidas intrínsecas ao trabalho

- ✓ Cantina/ refeitório (18)
- ✓ Apoio nas deslocações/ transporte (15)
- ✓ Jornada contínua (11)
- ✓ Aumento salarial (9)
- ✓ Horário flexível (8)
- ✓ Apoio à formação (8)
- ✓ Apoio psicológico (7)
- ✓ Fardas/ material de trabalho (7)
- ✓ Melhores condições de trabalho (4)
- ✓ Teletrabalho (4)
- ✓ *Team building* (3)
- ✓ Regime misto (3)
- ✓ Medicina e enfermagem no trabalho (3)
- ✓ ADSE para cônjuge e filhos/as (3)
- ✓ Prémio de assiduidade (2)
- ✓ Trabalho a tempo parcial (2)
- ✓ Trabalho por turnos (2)
- ✓ Faltas justificadas para acompanhamento de familiares (1)
- ✓ Flexibilidade em tratar de assuntos pessoais durante o horário de trabalho (1)
- ✓ Redução do horário de trabalho de acordo com a idade (1)
- ✓ Mais dias de férias (1)
- ✓ Banco de horas (1)
- ✓ Progressão na carreira (1)
- ✓ Igualdade no trabalho (1)
- ✓ Ginástica laboral (1)
- ✓ Criar espaço de lazer/descanso (1)
- ✓ Subsídio de risco (1)
- ✓ Gabinete de apoio ao/à colaboradora (1)
- ✓ Mobilidade temporária (1)
- ✓ Parque de estacionamento (1)
- ✓ Trabalhar 35 horas em 4 dias (1)
- ✓ Protocolo com parque de estacionamento (1)
- ✓ Aposentação sem perda de rendimento com 40 anos de descontos (1)
- ✓

Outras medidas de interesse

- ✓ Atividades culturais, lúdicas e desportivas (22)
- ✓ Plano de saúde que inclua familiares (18)
- ✓ Apoio à educação dos/as filhos/as (9)
- ✓ Incentivo ao desporto (9)
- ✓ Apoio a famílias carenciadas (6)
- ✓ Redução do preço do saneamento, gestão de resíduos, água, luz, IMI… (6)
- ✓ Apoio financeiro (5)
- ✓ Estatuto de cuidador/a informal (4)
- ✓ Apoio nas despesas escolares (3)
- ✓ Medidas de apoio à família (3)
- ✓ Medidas de apoio a pessoas com doença crónica e/ou deficiência (3)
- ✓ Sessões de relaxamento/massagens (3)
- ✓ Apoio parental (3)

Operador do Programa: Promotor: Parcerias:

Cávado + Igual

- ✓ Atividades de aprendizagem informal (2)
- ✓ Criação de equipa de acompanhamento a idosos (2)
- ✓ Apoio a famílias com filhos/as menores (2)
- ✓ Apoio ao pagamento de crédito (2)
- ✓ Apoio ao pagamento dos lares (1)
- ✓ Apoio à agricultura (1)
- ✓ Empréstimos a custo zero (1)
- ✓ Ajuda ao pagamento da CAF (1)
- ✓ Serviço de recolha de encomendas pessoais (1)
- ✓ Apoio à formação académica (1)
- ✓ Incentivo às férias em família (1)
- ✓ Protocolo com unidades hoteleiras (1)
- ✓ Criar centros de estudo (1)
- ✓ Apoio ás obras de requalificação das habitações (1)
- ✓ Disponibilizar creche no local de trabalho (1)
- ✓ Apoio às famílias monoparentais (1)
- ✓ Criação de parcerias com as escolas ao nível do acompanhamento psicológico (1)
- ✓ Massagista/fisioterapia (1)
- ✓ Apoio domiciliário (1)
- ✓ Atividades nas pausas letivas (1)
- ✓ Apoio para animais de companhia (1)
- ✓ Apoio ao arrendamento jovem (1)
- ✓ Apoio a quem vive sozinho/a (1)
- ✓ Ocupação de CT para idosos (1)

7,8% (N=160) das trabalhadoras ***nos últimos 5 anos foi mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante***.

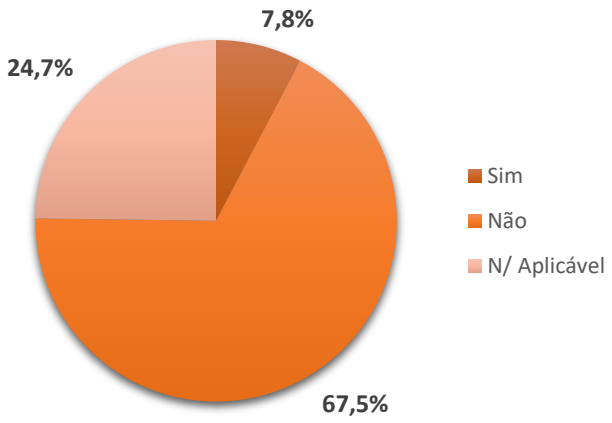

Gráfico 16 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=2059)

Foram apresentadas, a esse grupo específico da amostra, um conjunto de medidas relacionadas com a gravidez e a maternidade constantes da tabela abaixo para perceber do seu usufruto.

Cávado + Igual

Destacamos que em todas as medidas se encontraram respostas de trabalhadoras que não usufruíram das mesmas, mas que teriam precisado.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
Licença parental inicial exclusiva da mãe	**73,1%**	21,6%	2,9%	2,4%
	N=122	N=36	N=5	N=4
Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé	**56%**	38,9%	3,2%	1,9%
	N=88	N=61	N=5	N=3
Licença por interrupção de gravidez	8,6%	**84,1%**	4%	3,3%
	N=13	N=127	N=6	N=5
Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto	**61,8%**	31,8%	4,5%	1,9%
	N=97	N=50	N=7	N=3
Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde	26,3%	**61,8%**	7,9%	4%
	N=40	N=94	N=12	N=6
Dispensa diária para amamentação/aleitação	**79,4%**	13,1%	3,1%	4,4%
	N=127	N=21	N=5	N=7
Dispensa de prestação de trabalho suplementar	10%	**70%**	6%	14%
	N=15	N=105	N=9	N=21
Dispensa de prestação de trabalho no período noturno	8,6%	**68,9%**	7,3%	15,2%
	N=13	N=104	N=11	N=23

Tabela 15 – Usufruiu de alguma das medidas

As medidas mais utilizadas pelas trabalhadoras, que estiveram ou estão grávidas, foram *dispensa diária para amamentação/aleitação e licença parental inicial exclusiva da mãe,* tendo estas sido utilizadas por 79,4% e 73,1% das mulheres, respetivamente.

As medidas em que houve mais mulheres a declarar ter necessitado, mas não ter usufruído foram a dispensa do trabalho: por motivo de proteção da sua segurança e saúde (12 trabalhadoras); no período noturno (11 trabalhadoras); no suplementar (9 trabalhadoras); e para consultas pré-natais e para a preparação para o parto (7 trabalhadoras). A dispensa de trabalho suplementar e de prestação de trabalho no período noturno parecem ser as medidas que as trabalhadoras mais desconhecem.

Cávado + Igual

Quanto à questão se ***nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida***, verifica-se que apenas 6,1% (N=126) respondeu afirmativamente.

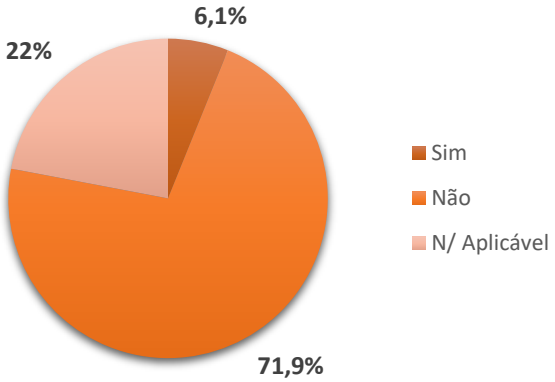

Gráfico 17 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=2062)

A tabela 16 apresenta a resposta dos trabalhadores nesta situação relativa ao usufruto de medidas relacionadas com a parentalidade. Meia dúzia de trabalhadores indicam não ter usufruído, pese embora a necessidade, da dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais e metade destes à licença parental inicial por impossibilidade da mãe.

A maioria dos trabalhadores nessa situação são casados com filho/a(s) menor/es, exercendo um cargo de direção ou supervisão (7 num total de 8 respondentes).

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
Licença parental exclusiva do pai (15 dias úteis)	76,6%	20,3%	**0,8%**	2,3%
	N=98	N=26	**N=1**	N=3
Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis)	63,4%	30%	**0,8%**	5,8%
	N=76	N=36	**N=1**	N=7
Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias)	20%	69,6%	**2,6%**	7,8%
	N=23	N=80	**N=3**	N=9
Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais	43,6%	45,3%	**5,1%**	6%
	N=51	N=53	**N=6**	N=7

Tabela 16 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida

Cávado + Igual

Questionados/as 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,*** *v*erifica-se que 7,1% dos/as trabalhadores/as respondeu *sim*, o que corresponde a 149 respondentes (38 homens e 111 mulheres).

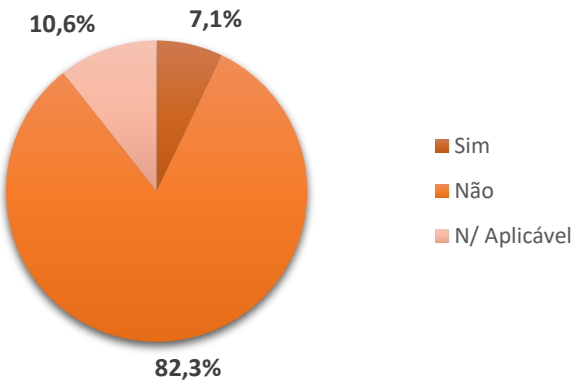

Gráfico 18 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=2096)

Cávado + Igual

Destes 7,1%, clarifica-se na tabela que se segue de que forma foram usufruídos os diferentes direitos. Destacam-se as respostas *não, mas precisei* presentes em todas as alíneas, correspondendo a 21 trabalhadores/as sendo 5 homens (0,6% do total de homens respondentes à questão) e 16 mulheres (1,2% do total de mulheres respondentes à questão).

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
Dispensa do trabalho para avaliação para adoção	4,5%	76,9%	**2,9%**	15,7%
	N=6	N=103	**N=4**	N=21
Licença por adoção de menor de 15 anos	2,3%	81,3%	**2,3%**	14,1%
	N=3	N=104	**N=3**	N=18
Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos	8,5%	73,6%	**4,7%**	13,2%
	N=11	N=95	**N=6**	N=17
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	52,6%	40,9%	**2,9%**	3,6%
	N=72	N=56	**N=4**	N=5
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	24,8%	65%	**2,2%**	8%
	N=34	N=89	**N=3**	N=11
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	23,9%	64,2%	**7,4%**	4,5%
	N=32	N=86	**N=10**	N=6
Licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica	9,1%	72,7%	**8,3%**	9,9%
	N=12	N=96	**N=11**	N=13
Redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica	3,8%	80,4%	**6%**	9,8%
	N=5	N=107	**N=8**	N=13
Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica	4,5%	79,4%	**6,9%**	9,2%
	N=6	N=104	**N=9**	N=12
Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica	9,8%	73,5%	**9,1%**	7,6%
	N=13	N=97	**N=12**	N=10

Tabela 17 – Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção

Cávado + Igual

Reunindo mais de uma dezena de trabalhadores/as nessa situação temos: a possibilidade de trabalhar com horário flexível (12 trabalhadores/as), a licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica (11 trabalhadores/as) e a 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 (10 trabalhadores/as).

Ainda associado ao tema do usufruto dos direitos parentais foi questionada a forma como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da restante equipa de trabalho, verificando-se que para a maioria existiu apoio, no entanto, destacamos as mulheres como grupo que menciona que houve mais resistências. As resistências notadas são oriundas, sobretudo, das chefias diretas, onde 4,4% do total das mulheres respondentes e 2,6% do total de homens respondentes selecionou esta opção.

	Chefias diretas		Subordinados/as		Colegas de trabalho	
Bem, recebi apoio	23,8%		12,3%		22,2%	
	H82 (23,8%)	M130 (23,8%)	H43 (13,4%)	M61 (11,7%)	H78 (23,7%)	M114 (21,3%)
Mal, houve resistências / foram criados obstáculos	3,7%		1,6%		2,7%	
	H9 (2,6%)	M24 (4,4%)	H4 (1,2%)	M9 (1,7%)	H5 (1,5%)	M18 (3,4%)
Não se manifestaram	7,4%		7,8%		8,9%	
	H28 (8,1%)	M38 (7%)	H23 (7,1%)	M43 (8,2%)	H26 (7,9%)	M51 (9,5%)
Não sei/ Não respondo	6,3%		6,6%		6,4%	
	H32 (9,3%)	M24 (4,4%)	H33 (10,3%)	M23 (4,4%)	H29 (8,8%)	M26 (4,9%)
N/ Aplicável	58,8%		71,7%		59,8%	
	H194 (56,2%)	M330 (60,4%)	H219 (68%)	M386 (74%)	H191 (58,1%)	M326 (60,9%)

Tabela 18 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho(N=891/844/864)

Na questão ***considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens ao gozo do período de licença conforme previsto na lei,*** mais de metade dos/as inquiridos/as (66,7%) opta por não responder a esta questão. Dos/as que responderam, 23,9% considera que a entidade empregadora incentiva o gozo da licença, enquanto 9,4% (N=165) afirma não existir incentivo, resultado que se encontra dividido em 12,5% do total de homens e 7,4% do total de mulheres respondentes.

Cávado + Igual

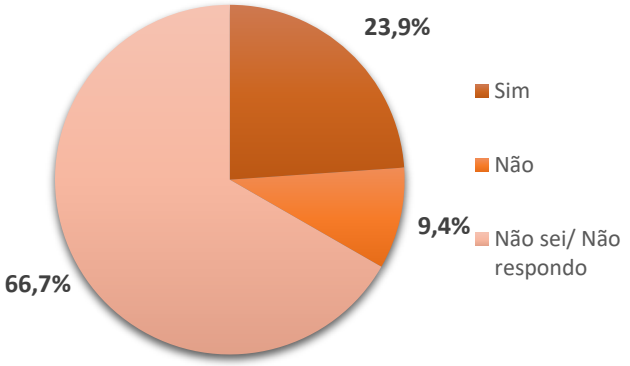

Gráfico 19 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=1755)

Analisando os resultados obtidos por município, é possível identificar os/as trabalhadores/as de Terras de Bouro como os/as que consideram existir maior incentivo por parte da entidade empregadora (29,8%), enquanto os/as trabalhadores/as de Barcelos reúnem as impressões menos favoráveis (20%).

Na questão ***considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental,*** 24,7% (182 homens e 246 mulheres) confirma existir incentivo, enquanto 9,2% refere o oposto (81 homens, 12%, e 78 mulheres, 7,4%). Evidenciamos ainda 66,1% (N=1144) que não *sabem ou não respondem* (411 homens, 61% e 733 mulheres, 69,4%). A baixa proporção de trabalhadores/as que reconhecem esse incentivo demonstra que ainda há trabalho a realizar nesta matéria.

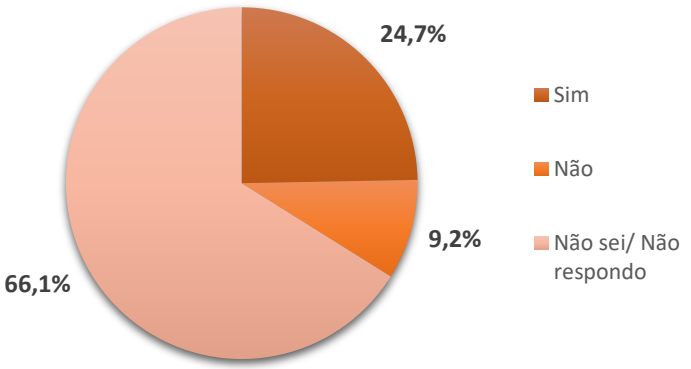

Gráfico 20 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=1731)

Cávado + Igual

Perante a questão **alguma vez interrompeu a sua atividade profissional por ter tido necessidade de cuidar dos/as filhos/as ou de outras pessoas dependentes,** verifica-se que 25,3% dos/as respondentes já esteve nessa situação. Destes 552 trabalhadores/as, 161 são homens (19,9%) e 391 são mulheres (29%), evidenciando as mulheres como grupo que mais interrompe a sua atividade profissional por motivos relacionados com o cuidar. Esta análise por género deverá ser tida em conta quando se equacionam medidas relacionadas com a igualdade de género e a conciliação entre as diferentes esferas da vida.

Do grupo de municípios pertencentes à CIM do Cávado, foi Amares a reunir, proporcionalmente, mais trabalhadores/as a afirmar terem interrompido a sua atividade para cuidar dos/as filhos/as e/ou pessoas dependentes (28,1%). No entanto, não existem discrepâncias acentuadas entre os Municípios.

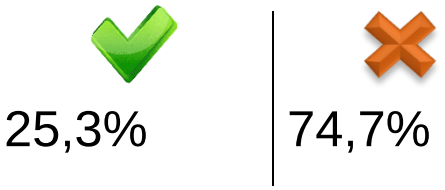

Figura 6 - Interrompeu a da atividade profissional (N=2184)

Quanto à duração da interrupção, esta foi, para a grande maioria (90,8%), até seis meses.

Até 6 Meses	**90,8%**
Entre 6 a 12 Meses	3,8%
Superior a 12 Meses	5,4%

Tabela 19 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=520)

Quanto à eventual discriminação por se ser homem ou mulher ou pela necessidade de prestação de cuidados à família, como demostra a tabela 20, a maior parte dos/as trabalhadores/as respondentes indica não a ter sentido.

Operador do Programa: Promotor: Parcerias:

Cávado + Igual

Do total de trabalhadores/as respondentes que assinalou ter-se ***sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente*** (175 em 2184 respondentes), 70 identificam-se como *homens (8,7%) e 105 como mulheres (6,3%)*, não existindo relevância quanto às habilitações literárias ou categoria profissional, no entanto, verifica-se que parte significativa dos/as que responderam se terem sentido prejudicados/as, é casado/a, com 119 respostas. Dos/as respondentes que se sentem prejudicados/as, 142 têm filho/a(s), dos/as quais 80 menor/es. Destacamos Vila Verde e Terras de Bouro com percentagens proporcionalmente superiores de trabalhadores/as que se sentem prejudicados por questões relacionadas com o seu género, com 11,9% e 11,8%, respetivamente.

Quanto à questão ***no exercício das funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família***, do total de 2170 trabalhadores/as que responderam, 132 confirmou ter-se sentido prejudicado/a (46 homens e 86 mulheres), onde destacamos 94 deles/as com dependente/s, mas sem relevância quanto à categoria profissional ou exercício de cargo de chefia ou supervisão. Analisando, mais uma vez, proporcionalmente as respostas em cada Município, destacam-se os/as trabalhadores/as de Vila Verde (9,9%) e Esposende (8,7%) como aqueles/as que se sentem mais prejudicados/as ou discriminados/as quanto à prestação de assistência à família.

	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	8,7%	7,6%	5,7%	6,3%
Não	**83,4%**	**85%**	**84,7%**	**85,8%**
Não sei/Não respondo	7,9%	7,4%	9,6%	7,9%
	100%	100%	100%	100%

Tabela 20 - Já se sentiu prejudicado/a (N=2184/2170)

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, apontam para que ainda há margem para a intervenção.

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

Sobre se ***continua preocupado/a com o trabalho quando já não se encontra a trabalhar*** (N=2162), a maioria dos trabalhadores/as da CIM (66,6%, N=1441) confirma este sentimento. Para 42,8% isso acontece *algumas vezes* e para 23,8% acontece *sempre, ou quase sempre.* Destes, 528 são homens (66% dos homens) e 913 são mulheres (67% das mulheres), verificando-se ainda que uma parte significativa das respostas, 644, são indicadas pelos/as assistentes operacionais, correspondendo a 53,1% do total de assistentes operacionais. Verifica-se também que, 1045 são casados/as (61% do total de casados/as), 751 (%?) referem ter dependente/s e 181 (%?) exercem cargo de direção e supervisão.

Já relativamente a ***sentir-se demasiado/a cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias*** (N=2137), é também mais de metade do total de trabalhadores/as que responde afirmativamente (67,4%), seja *algumas vezes (52%)* ou mesmo *sempre, ou quase sempre (*15,4%). São principalmente as mulheres a assumirem este sentimento de cansaço (1023 mulheres e 418 homens, representado 75,2% das mulheres e 53,8% dos homens).

Relativamente a ***sentir que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria*** (N=2107), 34% responde *algumas vezes* e 8,8% *sempre, ou quase sempre*. Este sentimento volta a ser superior entre as mulheres *(39,7% do total de homens e 44,6% do total de mulheres).* Mais de metade (511 em 902 respondentes a estas duas opções) destes/as trabalhadores/as têm dependente/s a cargo (24,3% do total de respondentes) e 133 assumem cargos de chefia e supervisão de pessoas (6,3% do total de respondentes a esta questão).

Cávado + Igual

Já no que se refere a ***não conseguir cumprir com os compromissos familiares devido aos horários***, são 4,6% dos trabalhadores/as a quem isso acontece *sempre, ou quase sempre e 23,2%* a quem acontece *algumas vezes.*

Quanto à interferência da vida profissional na vida pessoal, são 9,1% dos trabalhadores/as que *sempre, ou quase sempre* e 25,3% algumas vezes, ***não têm tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies, educação ou formação.*** Mais de metade têm dependente/s a cargo, destacando-se o género feminino (41,5% das mulheres respondentes a esta questão). Os/as trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro são os/as mais satisfeitos/as face às questões referidas, tendo registado os restantes Municípios resultados muito aproximados.

Podemos concluir que o trabalho tem uma interferência significativa na vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as da CIM do Cávado, 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=2162)	Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias? (N=2137)	Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria? (N=2107)	Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários? (N=2104)	Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação? (N=2102)
Sempre, ou quase sempre	23,8%	15,4%	8,8%	4,6%	9,1%
Algumas vezes	**42,8%**	**52%**	**34%**	23,2%	25,3%
Poucas vezes	12,4%	16%	20,8%	21,1%	21,4%
Raramente, ou nunca	15,6%	12,2%	28%	**38,8%**	**33,8%**
Não sei/Não se aplica	5,4%	4,4%	8,4%	12,3%	10,4%

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

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

vida familiar afeta a profissional. Destacamos, ainda assim, as respostas dos/as colaboradores/as que se sentem desconfortáveis e com dificuldades em gerir as duas dimensões da vida.

Verifica-se que na questão de ***não conseguir concentrar-se no trabalho*****,** não existe relevância quanto ao género relativamente a quem respondeu *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes (18,2% do total de homens e 18,6% do total de mulheres), mas* 237 dos 393 confirmam ter dependentes a cargo e quase metade tem filho/a(s) menor/es (174 em 393 respondentes). Verifica-se, nesta questão, uma insatisfação ligeiramente superior dos/as trabalhadores/as dos Municípios de Terras de Bouro (25,6%) e Amares (22,4%).

No indicador seguinte, ***chegar ao trabalho exausto/a, ou sentir pouca vontade de ir trabalhar*****,** verifica-se que são mais as mulheres a responder *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* (17,7% do total de mulheres e apenas 14,3% do total dos homens). Destes/as, mais de metade têm dependente/s (210 de 350 respondentes). São os/as trabalhadores/as de Amares, Terras de Bouro e Vila Verde os/as que apresentam maiores dificuldades nesta questão.

Relativamente a ***faltar ao trabalho*****,** responderam *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* 96 trabalhadores/as, sendo 32 homens e 64 mulheres (4,1% do total de homens e 4,8% do total de mulheres). Já no que se refere a ***sentir que não dedica o tempo necessário ao trabalho***, foram 124 os/as respondentes a indicar as opções *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes, dividindo-se em 52 homens (6,6% do total de homens) e 72 mulheres (5,4% do total de mulheres).* São os/as trabalhadores/as de Terras de Bouro que evidenciam mais esta interferência das responsabilidades familiares na dedicação ao trabalho (10,7%).

Quanto a ***evitar assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes***, responderam *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* 12,1% dos/as trabalhadores/as, 99 homens (12,3% dos homens) e 157 mulheres (11,8% das mulheres), sendo que quase metade (113 de 256 respondentes) são assistentes operacionais, corresponde a 9,3% do total dos/as assistentes operacionais.

Cávado + Igual

Confirma-se, ainda, que são mais as mulheres que afirmam ***não ter tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema)***, tendo respondido 452 mulheres num total de 639 respondentes (33,8% das mulheres e 24% dos homens) às opções *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes*. A interferência da vida familiar na esfera pessoal é mais sentida nos Municípios de Vila Verde (38,3%), Esposende (33,8%) e Braga (31,4%).

	Não consiga concentrar-me no trabalho. (N=2128)	Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar. (N=2127)	Falte ao trabalho. (N=2122)	Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho. (N=2113)	Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes. (N=2113)	Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.). (N=2117)
Sempre, ou quase sempre	1,3%	1,6%	0,4%	1,4%	3,4%	9,5%
Algumas vezes	17,1%	14,9%	4,1%	4,4%	8,7%	20,7%
Poucas vezes	26,5%	22,4%	13,9%	11,5%	10,5%	16,7%
Raramente, ou nunca	45,6%	51,3%	68,6%	65,2%	54,4%	39,9%
Não sei/Não se aplica	9,5%	9,8%	13%	17,5%	23%	13,2%

Tabela 22 - 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 32,6% dos/as trabalhadores/as indica *algumas vezes* e 9,1% *afirma sempre, ou quase sempre*. Esta extensão do trabalho poderá constituir obstáculo à conciliação. Do total de respondentes a estas duas opções (N=903), 47,4% são homens e 38,3% são mulheres. Destes, 44,4% são assistentes operacionais (401 em 903 respondentes). Verifica-se ainda que, mais de metade refere ter dependente/s a cargo (N=485) e a maioria sem qualquer cargo de direção ou supervisão.

Cávado + Igual

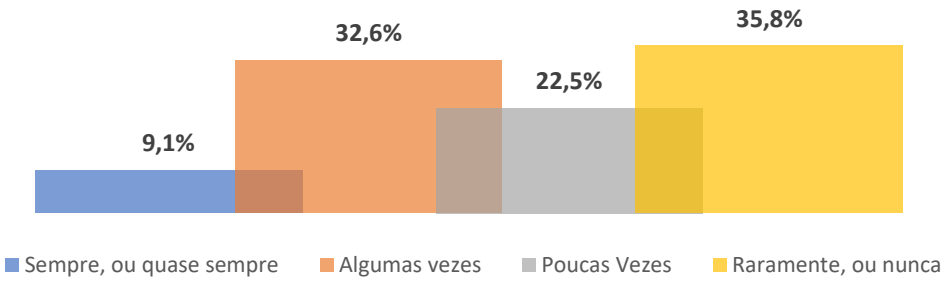

Gráfico 21 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=2167)

No contexto da CIM do Cávado, é possível verificar que são os Municípios com maior número de trabalhadores/as que apresentam resultados mais favoráveis, uma vez que não atingem 40% de trabalhadores/as respondentes a afirmar exercer atividades durante o seu tempo livre, enquanto os restantes se encontram mais próximos dos 50%.

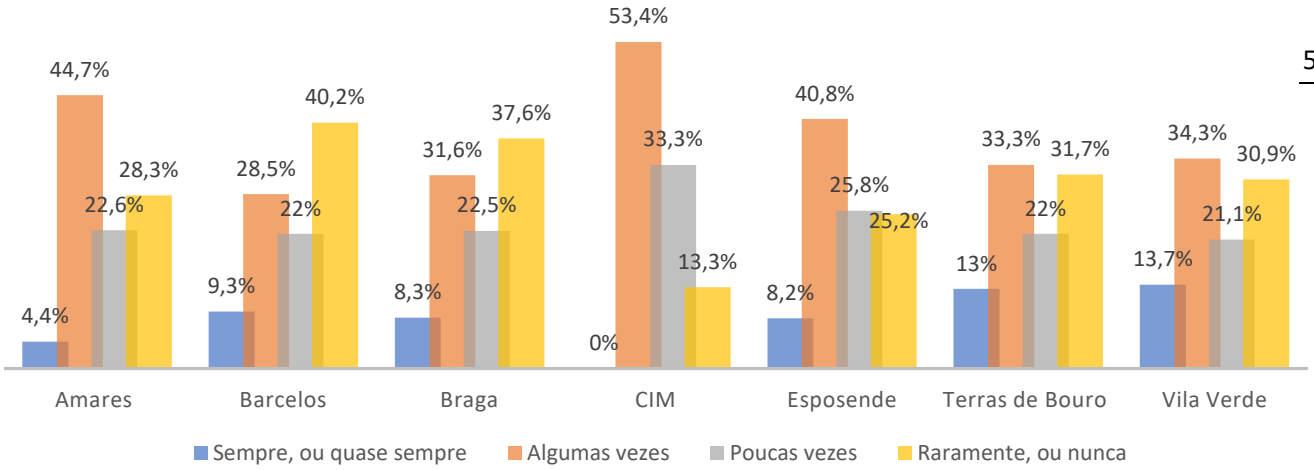

Gráfico 22 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre por Município

Quanto à questão, ***"Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares"***, 50,9% (52,6% do total de homens e 49,9% do total de mulheres) afirma ser *relativamente fácil* tirar algum tempo durante o horário de trabalho e 10,9% refere ser *muito fácil,* não existindo relevância quanto à categoria profissional.

Cávado + Igual

Por outro lado, evidenciamos que para 38,2% dos/as respondentes é relativamente difícil (19,4%) ou mesmo muito difícil (18,8%) retirar 1 ou 2 horas durante o horário de trabalho. São mais as mulheres a sentir esta dificuldade (41,6% do total de mulheres face a 32,7% do total de homens). Também é interessante notar que mais de metade dos/as trabalhadores/as que manifestam esta dificuldade (431 em 834 respondentes) refere ter dependentes a cargo.

São os/as trabalhadores/as dos municípios mais urbanos - Barcelos, Braga e Esposende - que demonstram maior dificuldade em conseguir tirar algum tempo durante o horário de trabalho.

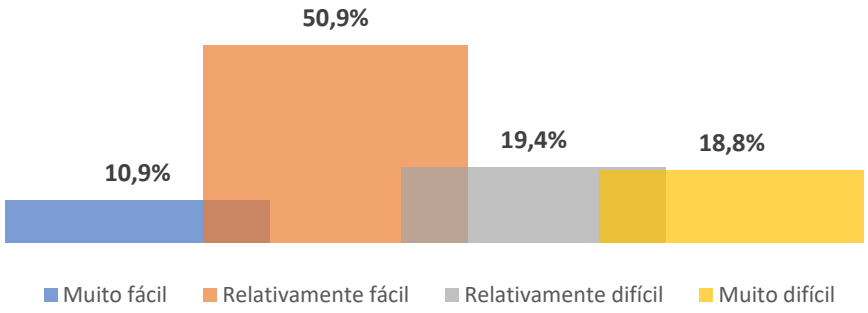

Gráfico 23 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=2180)

A análise por género revela que são as mulheres que sentem mais dificuldade em conseguir retirar tempo de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares (ou, talvez, as que se confrontam mais frequentemente com essa necessidade), como podemos confirmar na tabela que se segue.

	H	M
Muito fácil	14,8%	8,5%
Relativamente fácil	52,6%	49,9%
Relativamente difícil	17,5%	**20,5%**
Muito difícil	15,1%	**21,1%**
Total	**100%**	**100%**

Tabela 23 - Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género

Cávado + Igual

No que concerne ***à satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar***, 54,3% respondeu estar *satisfeito/a* e 21% *muito satisfeito/a.* Pese embora o predomínio da avaliação de satisfação,19,3% encontram-se *nem satisfeitos/as nem insatisfeitos/as.* São ainda 4,1% que referem estar *insatisfeitos/as* e 1,3% *nada satisfeitos/as,* totalizando 119 trabalhadores/as (4,9% dos homens e 5,6% das mulheres) Destes/as, mais de metade tem dependente/s a seu cargo (68 em 119 respondentes).

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

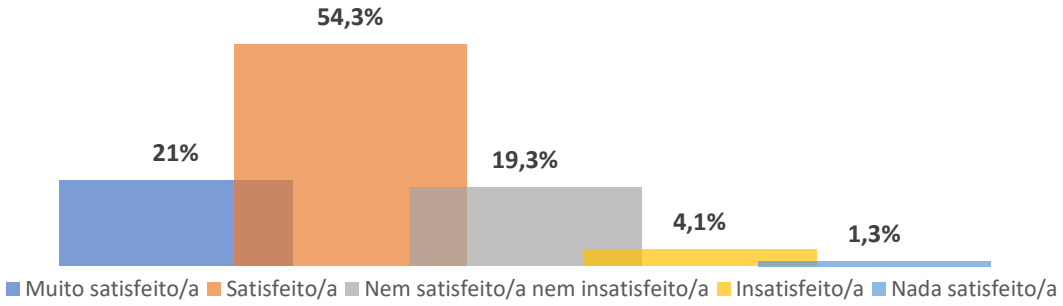

Gráfico 24 - Grau de satisfação com a conciliação (N=2219)

Verifica-se que 29,2% dos/as trabalhadores/as respondentes considera que o *trabalho ser exigente ou extenuante* constitui um obstáculo à conciliação. *Horários de trabalho longos e longas deslocações pendulares (casa-trabalho)* foram também indicados como fatores que dificultam a conciliação por 21,8% e 15,4% dos/as trabalhadores/as, respetivamente.

Cávado + Igual

No que concerne aos *horários de trabalho longos*, são os/as trabalhadores/as dos Municípios de Amares e Vila Verde que menos se ressentem. Quanto *à exigência do trabalho*, são os/as trabalhadores/as dos Municípios de Braga, Esposende e Vila Verde que demonstram maior dificuldade em gerir as questões profissionais, pessoais e familiares. Os obstáculos identificados pelos/as trabalhadores/as foram:

Obstáculos associados diretamente ao trabalho

- ✓ Trabalho por turnos e fins de semana (13)
- ✓ Falta de flexibilidade horária (8)
- ✓ Salário (8)
- ✓ Trabalhar fora do horário de trabalho (7)
- ✓ Stress laboral (6)
- ✓ Falta de valorização por parte da chefia (6)
- ✓ Carga laboral (3)
- ✓ Excesso de funções (3)
- ✓ Falta de recursos humanos (3)
- ✓ Falta de igualdade a vários níveis (1)
- ✓ Impossibilidade de trabalhar em jornada contínua (1)
- ✓ Pouco tempo de férias (1)

Outros obstáculos

- ✓ Falta de tempo para as questões familiares e pessoais (18)
- ✓ Questões de saúde (8)
- ✓ Falta de transportes (5)
- ✓ Dificuldades enquanto família monoparental (3)
- ✓ Idade da reforma tardia (1)

Dos/as respondentes que afirmam que as *longas deslocações* são um obstáculo à conciliação, 15,4% (correspondente a 295 em 1911 respondentes), destacamos mais de metade (162) com dependente/s a cargo. Também o *horário de trabalho longo* é visto por 21,8% dos/as trabalhadores/as como obstáculo (152 homens e 279 mulheres), sendo que destes, 250 referem ter dependente/s, resultados interessantes para este estudo.

Cávado + Igual

	Sim	H	M	Não	H	M
Horário de trabalho longo	**21,8%**	N=152 (20,8%)	N=279 (22,4%)	78,2%	N=578 (79,2%)	N=964 (77,6%)
Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)	**15,4%**	N=105 (14,9%)	N=190 (15,7%)	84,6%	N=598 (85,1%)	N=1018 (84,3%)
Trabalho exigente ou extenuante	**29,2%**	N=207 (29,7%)	N=349 (29%)	70,8%	N=490 (70,3%)	N=856 (71%)

Tabela 24 - Obstáculos à conciliação(N=1973/1911/1902)

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***, e mais de metade (53,7%) afirma existir essa abertura, resultado indicado em maior número pelas mulheres (768 de 1168 respondentes à opção *sim*, o que corresponde a 56,6% do total das mulheres respondentes à questão). Deste grupo de respondentes (N=1167), verifica-se que a maioria dos/as trabalhadores/as têm filho/a(s), 937, no entanto, analisando a existência de dependente/s a cargo é notório o decréscimo no resultado, passando para 627 trabalhadores/as (51,2% do total de respondentes que afirma ter dependente/s a seu cargo).

Opinião contrária têm 13,7% do total de respondentes, 134 homens (15,1% do total de homens), 163 mulheres (10,9% do total das mulheres) e 1 que se identifica como *outro*. Mais de metade dos/as trabalhadores/as que consideram não existir abertura por parte da entidade tem dependente/s a cargo (160 de 298 respondentes) e a maioria não exerce cargo de direção e supervisão de pessoas. Analisando os resultados por Município, verifica-se que são os/as trabalhadores/as de Terras de Bouro que mais referem o facto de a entidade empregadora demonstrar abertura quanto aos temas da

Cávado + Igual

conciliação, enquanto os/as trabalhadores/as de Barcelos afirmam existir menos disponibilidade por parte no Município para encontrar soluções neste âmbito.

Existem, ainda, 32,6% que optam por responder *não sei/não respondo* o que também pode ser ilustrativo da pouca importância ou atenção atribuída à questão da conciliação, seja por parte do/a próprio/a trabalhador/a, seja por parte da entidade empregadora.

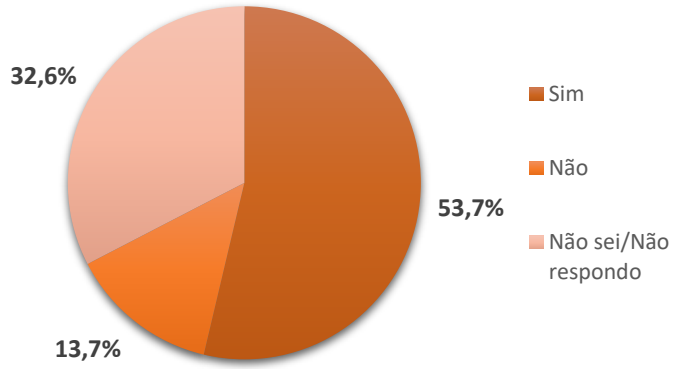

Gráfico 25 - Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=2175)

Ainda no âmbito da *existência de abertura por parte da entidade empregadora em caso de dificuldade de conciliação*, questionamos se saberiam a quem recorrer nessa situação, e 67,3% respondeu afirmativamente (505 homens, 62,5% do total de homens, 949 mulheres, 70,1% do total de mulheres e o único respondente que se identifica como *outro*).

Porém, 15,1% respondeu *não saber (17,1% dos homens e 13,9% das mulheres*), sendo que destes/as, quase metade são assistentes operacionais,149 em 326 respondentes (12,3% do total dos assistentes operacionais) e 17,6% optou pela resposta *não sei/não respondo*.

Dentro do grupo que respondeu que sabe a quem recorrer (N=1433), pedimos para especificar *a quem recorreria*, 78,2% respondeu que recorreria ao/à *Superior Hierárquico/a,* 19,9% aos *Recursos Humanos* e 2,5% refere *outros.* De referir que

destes/as trabalhadores/as respondentes, 9 deram duas respostas (Recursos Humanos e Superior Hierárquico), estando consideradas nesta análise.

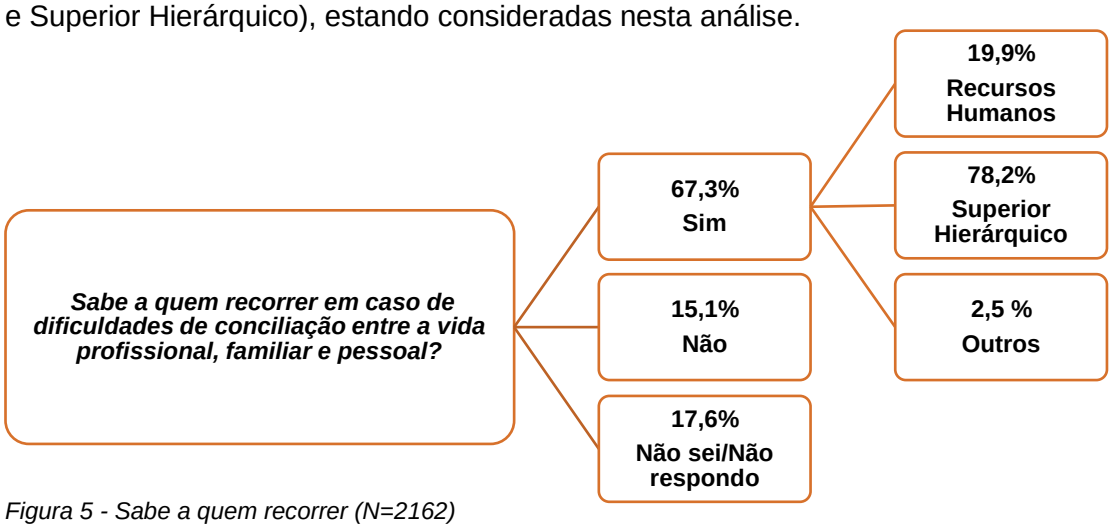

Figura 5 - Sabe a quem recorrer (N=2162)

Foi questionado também se ***"Alguma vez apresentou sugestões que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?"***, procurando assim identificar a existência de proatividade e interesse nesta área por parte dos/as trabalhadores/as respondentes. Mais de metade (62,2%) dos/as trabalhadores/as respondentes de todos os Municípios que incorporam a CIM Cávado nunca o fez, o que poderá demonstrar eventual desconhecimento, falta de interesse ou motivação relativamente ao tema.

Destacamos ainda que dos 23,9% que assinala já ter contribuído com sugestões (427 no total), 22,6% são homens e 24,6% mulheres.

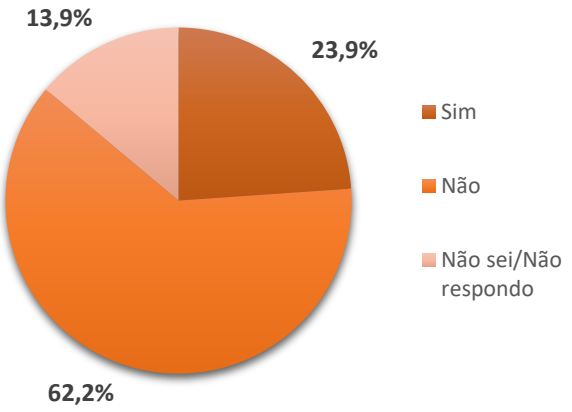

Gráfico 26 - Sugestões que contribuam à Conciliação (N=1789)

Cávado + Igual

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

Começando pela afirmação ***"Já sofreu algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?"***, no conjunto dos/as trabalhadores da CIM do Cávado que responderam a esta questão, 13,8% (N=248) afirma já ter sofrido alguma destas situações. Quanto ao género, este grupo encontra-se divido em 122 homens (17,9% do total de homens) e 129 mulheres (11,4% do total de mulheres).

Verifica-se também que uma parte significativa destes respondentes têm dependente/s a cargo (N=130) e analisando quando às habilitações, são os/as que concluíram o ensino secundário ou equivalente que mais responderam afirmativamente (94 em 251 respondentes), que em proporção, corresponde a 37,9%, seguido dos/as trabalhadores/as com o ensino superior, com 31%.

Vila Verde surge como o município com a percentagem mais alta de trabalhadores/as a afirmar já terem sofrido alguma das situações referidas (19,1%), enquanto Terras de Bouro se apresenta como o município com menor percentagem de trabalhadores/as que afirmam ter sofrido discriminação, assédio ameaça ou agressão física (8,8%). Os restantes municípios surgem com percentagens entre os 11,5% e os 15,7%.

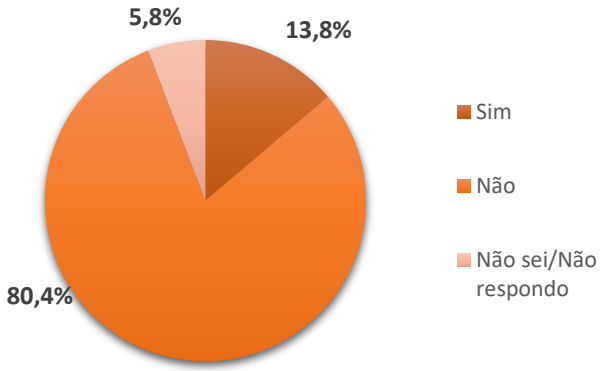

Gráfico 27 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=1820)

Cávado + Igual

Na 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?"***, são 7,8% que assinalam a opção *não sei/não respondo e 16,2% que afirmam já ter assistido a algum deste tipo de situações.*

Do total que afirma já ter assistido (N=294), 22,2% são homens e 12,6% são mulheres, dos/as quais mais de metade (N=148) são assistentes operacionais, corresponde a 50,5% do total que afirma já ter assistido a alguma das situações referidas.

Analisando os resultados por município, Terras de Bouro apresenta novamente a menor proporção de trabalhadores/as a admitir já terem assistido a assédio, ameaça e/ou agressão no local de trabalhado, registando os restantes municípios valores muito aproximados.

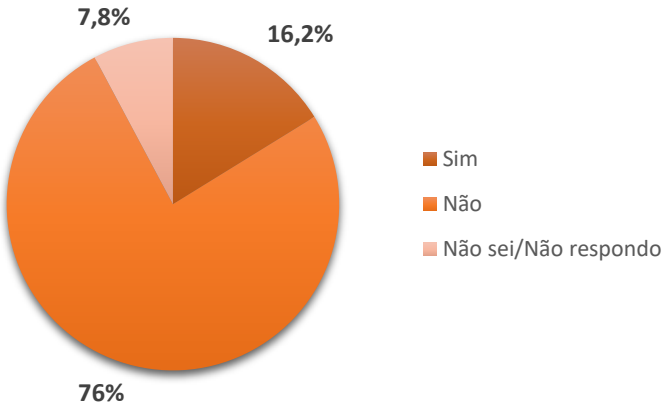

Gráfico 28 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=1811)

Operador do Programa: Promotor: Parcerias:

Cávado + Igual

C. Igualdade, práticas e representações de género

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

A primeira questão colocada refere-se a ***quantas horas gasta com tarefas domésticas*** semanalmente. Como visível no gráfico que se segue, a percentagem mais elevada (31,5%) estabelece-se na resposta *entre 3 a 6 horas, seguida de entre 7 a 10 horas* (19,3%). Neste intervalo de horas de trabalho semanal com tarefas domésticas estão 59,6% do total dos homens e 45,7% do total das mulheres respondentes. Já nos escalões de maior gasto de tempo semanal em tarefas domésticas predominam as mulheres. Às opções entre *11 a 16 horas* e entre *17 a 20 horas* responderam 17,2% do total de homens (N=137) e 28,9% do total de mulheres (N=390).

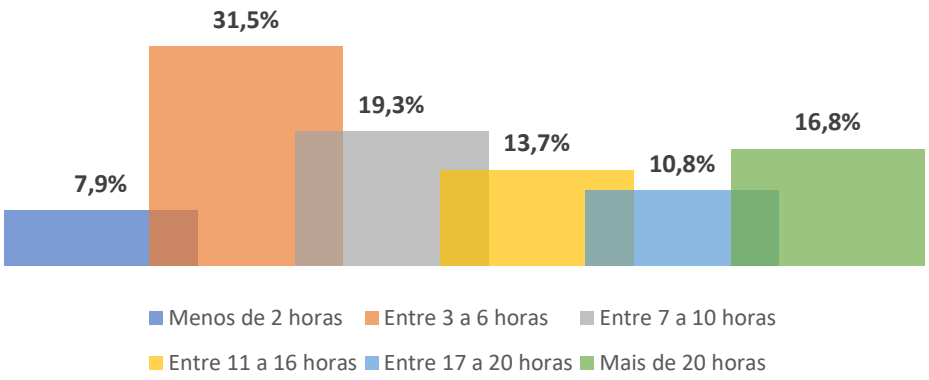

Gráfico 29 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=2148)

Passando agora para *quem realiza mais frequentemente as tarefas domésticas, 69,8%* dos/as trabalhadores/as (1526 em 2187 respondentes) afirma que é o/a próprio/a. Destes/as, 33,4% são homens (N=296) e 82,7% são mulheres (N=1230).

Cávado + Igual

Coerentemente, dos/as 44,3% (969 em 2187 respostas) que afirmam ser o/a marido/mulher/companheiro/a, 629 são respondentes homens (71% do total dos homens) e 340 são mulheres (22,8% do total das mulheres).

As restantes respostas distribuem-se entre 6,3% que indicam ser/em o/s filho/s (138 respostas) e 6,4% a/s filha/s (139 respostas).

Recorrendo à opção outro/as, encontram-se 6,6% dos/as trabalhadores/as, especificando concretamente a mãe, avó, irmã, sogra, empregada de limpeza, pai e todo o agregado familiar.

Uma leitura global permite-nos perceber que é principalmente sobre as mulheres que continua a recair a responsabilidade com as tarefas domésticas.

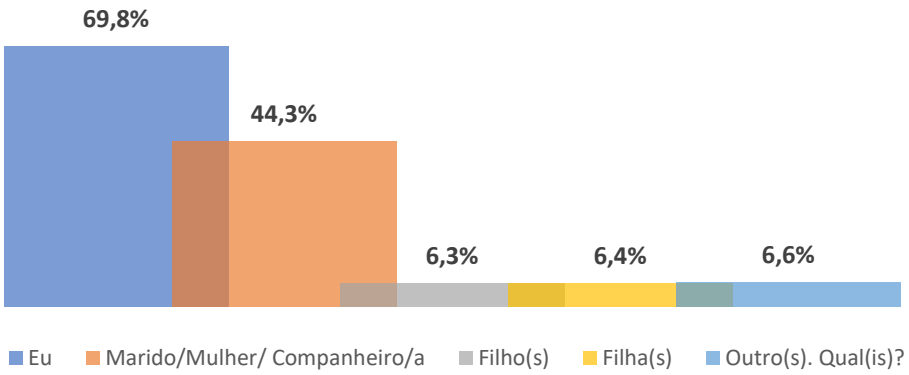

Gráfico 30 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=2187)

Quanto ao indicador, "***Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes***", verificamos que 52% afirma ser o/a próprio/a (1120 respostas em 2153), prevalecendo, novamente, as mulheres (N=916). São 69,8% do total das mulheres e 26,2% do total dos homens respondentes os/as principais responsáveis pelo cuidado de pessoas dependentes na família.

Já 29,9% dos/as trabalhadores/as respondentes indicam o/a *marido/mulher/ companheiro/a* como principal responsável pelo cuidado de pessoas dependentes. Destes/as, 419 são homens (47,3% do total de homens) e 224 são mulheres (15% do total das mulheres). Os restantes distribuem-se pelas respostas *mãe/sogra* (6,4%),

Cávado + Igual

filha/s (2,7%), *pai/sogro* (1,8%), *filho/s* (1%) e *outro/s* (1,2%) mencionado em específico tratar-se da *empregada doméstica, genro, tio, irmã/o(s), netas.* Há ainda cerca de ¼ de respondentes para quem a questão não se aplica.

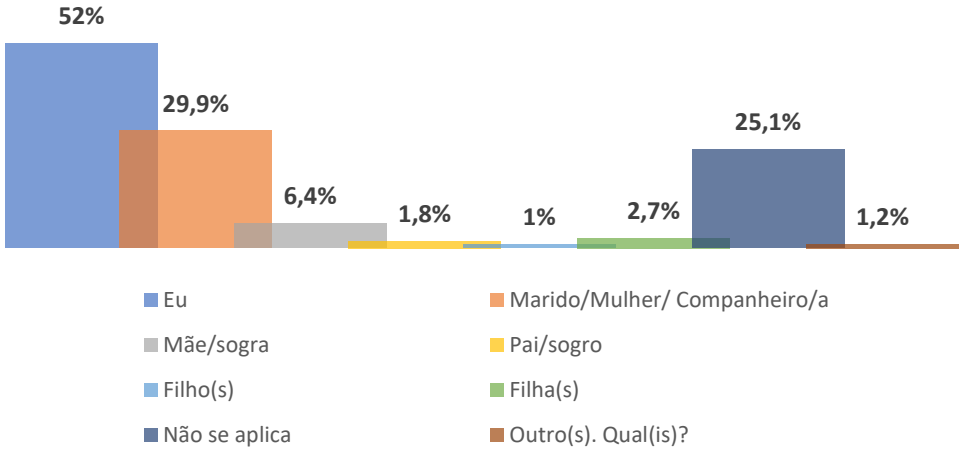

Gráfico 31 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=2153)

As questões que se encontram na tabela abaixo foram incluídas no questionário, procurando obter a opinião dos/as trabalhadores/as da CIM do Cávado 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.	**2185**	65,5%	33,2%	1%	0,3%
A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	**2144**	12,9%	29,9%	37,8%	19,4%
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	**2149**	1,9%	4%	34,3%	59,8%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.	**2125**	38,7%	48,9%	9,4%	3%

Cávado + Igual

O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	**2127**	35,3%	45,5%	16,5%	2,7%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	**2149**	9,1%	36,5%	43,6%	10,8%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	**2139**	5%	25,3%	48,7%	21%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	**2131**	4,7%	12,1%	48,9%	34,3%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	**2141**	2,2%	6,8%	41,2%	49,8%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	**2144**	13,1%	25,7%	38,9%	22,3%

Tabela 25 - 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 (57,2%), reuniu um número expressivo de respostas entre o concordo e o concordo plenamente (42,8%), afirmação oriundas tanto de homens (42,9%) como de mulheres (42,8%). Destacamos os/as trabalhadores/as de Esposende como aqueles/as que, proporcionalmente, mais discordam com esta afirmação.

Salientamos também a existência de concordância, 5,9%, com a questão ***compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família***, expressada por 11,4% do total de homens e 2,7% do total de mulheres. Analisando os resultados por município, verifica-se que existe uma maior concordância com esta afirmação por parte dos/as trabalhadores/as de Terras de Bouro, Amares e Vila Verde. Ou seja, os municípios em contextos mais rurais.

Por outro lado, discordam ou discordam plenamente com a afirmação ***as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as***, 12,4% dos/as trabalhadores/as respondentes (10,8% do total de homens e 13,3% do total de

mulheres), dos/as quais 194 são casados/as (12,7% do total de respondentes que discordam ou discordam totalmente), bem como 207 com filho/a(s) num total de 263 respondentes discordantes desta afirmação (12,7%).

Também existe discordância por parte de 19,2% dos/as respondentes com a afirmação de que ***o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano***. São os próprios homens que parecem duvidar mais das suas capacidades de cuidar, uma vez que a discordância é manifestada por 26,9% do total de homens e 14,7% do total de mulheres respondentes.

Analisando a concordância com a afirmação de que ***as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional***, mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes discordou (54,4%). Verifica-se que são mais as mulheres que expressam essa discordância (64,1% do total de mulheres e 37,9% do total de homens), o que revela que têm uma maior consciência das desigualdades de género a nível profissional. Destes/as, mais de metade são assistentes operacionais, 569 (51,6% do total de assistentes técnicos/as respondentes), seguido dos/as técnicos/as superiores, 320 (46,9% do total de técnicos/as superiores respondentes), o que indica que serão também os/as trabalhadores/as mais qualificados a terem maior consciência desse tipo de desigualdades.

Sobre se ***na organização onde trabalha há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres***, 30,3% concorda ou concorda plenamente com esta afirmação. São os homens quem mais concorda com a segregação de género nas profissões (39,9% de homens e 24,7% de mulheres). Considerando os/as trabalhadores/as respondentes por Município, é possível identificar os municípios mais rurais - Terras de Bouro, Amares e Vila Verde - com mais concordantes com essa afirmação.

Destacamos ainda 16,9% de respondentes que considera ser ***preferível ter um homem como chefe do que uma mulher***, sendo 16,1% de homens e 17,3% de mulheres, resultado merecedor de reflexão, uma vez que são mais mulheres a concordar com a conveniência das chefias masculinas.

Cávado + Igual

São ainda 9% que concorda que ***numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso***, resposta dada por 15,1% do total de homens e 5,5% do total de mulheres. Para além da maior concordância por parte dos homens, a concordância com a prioridade dada aos mesmos enquanto provedor da família volta a ser proporcionalmente maior nos municípios situados em contextos rurais: Vila Verde, Terras de Bouro e Amares.

Também a concordância com a afirmação de que ***a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado****,* é maior por parte dos homens. Os/as 38,8% de trabalhadores/as que consideram que a igualdade de género já foi alcançada, correspondem a quase metade do total de homens (49,6%) e a menos de ⅓ do total de mulheres (32,6%) respondentes.

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

A maioria dos homens (789) e das mulheres (1367 de 2185 respondentes), 99,5% e 99,4%, respetivamente, concordam ou concordam plenamente com a afirmação ***num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas*** e 73,2% do total de homens e 85,3% do total de mulheres concorda ou concorda totalmente que *o* ***pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano***.

Os/as trabalhadores/as respondentes que têm dependente/as a cargo concordam mais com a afirmação ***as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as*** *(1005 em 1862)*, que corresponde a 89,3% do total de respondentes que manifestam concordância.

Cávado + Igual

Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação

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

De acordo com os resultados obtidos, a situação pandémica implicou a alteração do regime e/ou horário de trabalho para 58% dos/as trabalhadores/as respondentes da CIM do Cávado e municípios seus associados.

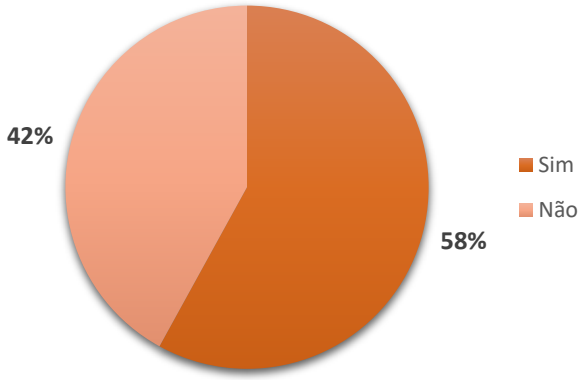

Gráfico 32 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=2186)

Estas alterações verificaram-se, sobretudo, ao nível dos horários de trabalho e da passagem para um regime misto, que combina a modalidade de trabalho presencial com o teletrabalho (tabela 26). De salientar que, deste grupo de respondentes (N=1249), 86 deram mais do que uma resposta, resultado que originou 1335 respostas.

Do total dos/as trabalhadores/as respondentes que mais sentiram estas alterações, 410 são técnicos/as superiores (73,5%), 273 assistentes técnicos/as (60%), 535 são assistentes operacionais (44,1%) e 42 com outra categoria profissional (45%).

Cávado + Igual

Exclusivamente teletrabalho	13,8%
Regime misto (presencial/teletrabalho)	**37,1%**
Alteração de horário de trabalho	**53,2%**
Outro. Qual?	2,7%

Tabela 26 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 1249)

Dos/as trabalhadores/as respondentes, 46,4% não demonstra interesse em manter estas alterações no período pós-pandemia, sendo mais de metade referido pelos/as assistentes operacionais (363 em 651 respondentes), correspondendo proporcionalmente a 30% do total dos/as assistentes operacionais, resultado superior comparativamente com os assistentes técnicos/as (25,7%) e os/as técnicos/as superiores (25,3%).

Por outro lado, 37,2% demonstra interesse em continuar com o horário praticado durante o período da pandemia Covid-19, sendo o regime de trabalho misto (presencial e online) e a jornada contínua, as principais preferências para os/as trabalhadores/as respondentes.

No que concerne à categoria profissional dos/as que demonstraram interesse em manter o horário, foram os/a técnicos/as superiores, seguido dos/as assistentes operacionais que responderam em maior número, dado interessante para análise.

A desagregação por género revela que é entre os homens que há mais interesse em manter o horário praticado durante a pandemia.

		H	M
Sim	37,2%	41,6%	34,6%
	N=524	N=219	N=305
Não	46,4%	42,3%	48,9%
	N=654	N=223	N=431
Não sei/ Não respondo	16,4%	16,1%	16,5%
	N=231	N=85	N=146

Tabela 27 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=1409)

Cávado + Igual

Dos/as trabalhadores/as respondentes que manifestaram interesse em manter as alterações, alguns indicaram apenas "*Horário de Trabalho*" não sendo possível identificar qual, pelo que não foram contabilizadas as respostas. Dos restantes, 43,9% preferia que tal ocorresse com recurso ao regime misto (teletrabalho e presencial) e à jornada contínua, 32,9%. Não se encontraram diferenças significativas por género.

		H	M	O
Teletrabalho	17,9%	33 (3,7%)	33 (2,2%)	-
Trabalhar a part-time	1,4%	2 (0,2%)	3 (0,2%)	-
Misto (teletrabalho e presencial)	43,9%	58 (6,5%)	103 (6,9%)	-
Jornada Contínua	32,9%	35 (3,9%)	86 (5,8%)	-
Horário flexível	7,9%	14 (1,6%)	15 (1%)	-

Tabela 28 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=367)

Relativamente à **conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar**, quase ¾ (73,8%) dos/as trabalhadores/as respondentes considera que a situação pandémica não trouxe alterações (1593 respostas em 2175 que correspondem a 74,1% do total de homens e 72,8% do total de mulheres), resultado referido proporcionalmente em maior número pelos/as assistentes operacionais (920 respostas), correspondendo a 81,6% do total destes/as trabalhadores/as, seguido de 74,4% dos/as assistentes técnicos/as e 54,4% dos/as técnicos/as superiores.

Já 9,4% refere que a pandemia Covid-19 beneficiou a articulação da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, opinião expressada por 8,4% do total de homens e 9,9% do total de mulheres.

Cávado + Igual

Por outro lado, 17,4% (378 respostas, 17,5% do total de homens e 17,3% do total de mulheres respondentes), afirma que a pandemia afetou negativamente a conciliação, dos/as quais 53 exercem cargo de chefia e supervisão (14,4%).

Destacamos, quanto à categoria profissional, os/as técnicos/as superiores como os/as que mais consideram que a pandemia prejudicou a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

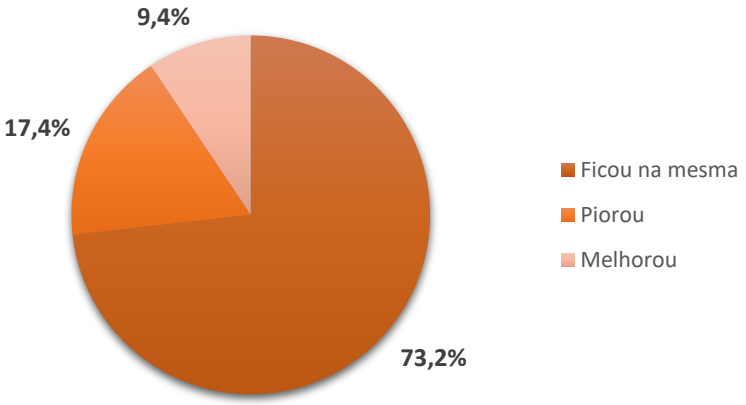

Gráfico 33 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=2175)

Já para 26,2%, a pandemia veio favorecer um maior equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal e familiar (expressada por 27,5% dos homens e 25,3% das mulheres e 1 respondente que se identifica como *outro)*. Destes/as, 455 (21,2%) referem ter filho/a(s), do/a(s) quais 246 menor/es (11,5%).

Mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes (56%) não considera que *a situação pandémica tenha permitido uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, pessoas idosas ou outras pessoas dependentes*. Esta resposta é apresentada por 53% do total de homens e 57,9% do total de mulheres.

Analisando por Município, é percetível que, em proporção, são mais os/as trabalhadores de Amares e Terras de Bouro que referem que a pandemia não favoreceu uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas.

Cávado + Igual

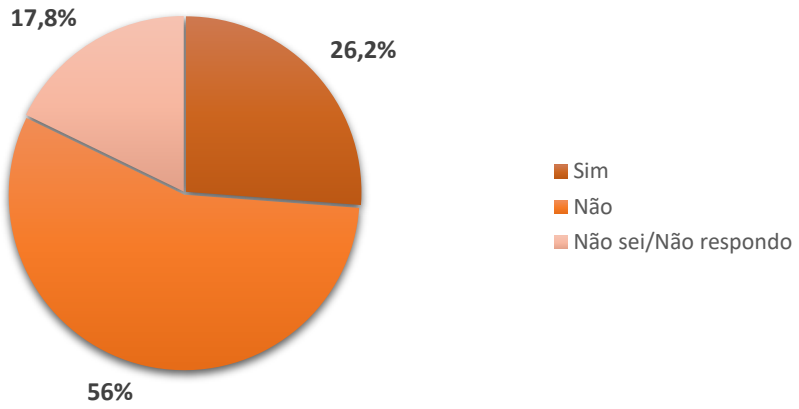

Gráfico 34 - Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=2146)

Cávado + Igual

D. Sugestões de medidas de conciliação

Como última dimensão do questionário foram solicitadas sugestões de ***medidas que a entidade empregadora poderia implementar para facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.***

Abaixo seguem as medidas indicadas pelos/as trabalhadores/as:

- Implementar jornada contínua (78);
- Flexibilidade de horário (107);
- Implementar teletrabalho (30);
- Reduzir a carga horária (30);
- Implementar regime misto (27);
- Implementar medidas para trabalhadores/as com ascendentes e/ou descendentes a seu cargo (17);
- Mais ações de formação, sensibilização, workshops e reuniões de debate com os colaboradores/as alinhados com as necessidades (14);
- Aumento salarial (13);
- Maior valorização do/a colaborador/a tando pelas chefias bem como pelo respetivo Município (12);
- Ter mais preocupação pelo/a colaborador/a de forma individual, considerando os aspetos familiares, psicológicos e sociais (11);
- Aumentar os recursos humanos nas diversas áreas (11);
- Criar banco de horas (10);
- Implementar horário por turnos (9);
- Disponibilizar transportes para as deslocações trabalho-casa (8);

Cávado + Igual

- Criar equipamentos de lazer para as pausas e locais com acesso a refeições de forma a aumentar a interação entre os/as trabalhadores/as (8);
- Criar benefícios, como por exemplo mais um dia de folga por mês ou mais dias de férias (8);
- Mais creches/ colégios/ ATL´s para os/as filhos/as dos colaboradores/as (6);
- Apoio psicológico (3);
- Alargamento do horário de almoço (2);
- Conciliar o trabalho do marido e mulher caso estes trabalhem na mesma entidade (2);
- Permitir pré-reforma para os/as que reúnem mais de 40 anos de trabalho (1);
- Disponibilizar cuidados de saúde nas instalações (1);
- Escolha do período de férias (1);
- Melhor distribuição de competências, funções e tarefas (1);
- Incentivo à natalidade (1).

Cávado + Igual

V. CONCLUSÕES

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal traz inúmeras vantagens tanto para o/a colaborador/a como para as entidades empregadoras, sendo o propósito do projeto Cávado + Igual.

Pretendeu-se com a realização do inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional na NUT III Cávado", cujos resultados são apresentados neste relatório, auscultar os/as trabalhadores/as sobre a sua situação, necessidades e expectativas com o objetivo de definir medidas, em cada município, e ao nível intermunicipal, que vão ao encontro das suas características, necessidades e interesses.

Começando pela caracterização sociodemográfica, verifica-se que a média de idades dos/as trabalhadores/as da Comunidade Intermunicipal do Cávado se fixa nos 49,1 anos.

Quase ¾ é casado/a e coabita essencialmente com o marido/mulher/companheiro/a e filho/a(s). No que se refere à descendência, predominam os 1 a 2 filhos/as com idades entre os 10 e os 29 anos. A maioria indica ter 1 ou 2 dependentes a cargo, sendo sobretudo o/a(s) filho/a(s).

Relativamente à situação profissional, mais de metade dos/as respondentes exerce a função de Assistente Operacional, têm contrato por termo indeterminado (efetivo), laboram a tempo inteiro e com horário fixo.

São os escalões de tempo de trabalho na entidade inferiores – entre 0 a 5 anos e superiores – há mais de 25 anos, os que reúnem maior percentagem de trabalhadores/as, o que é indicador de que a força de trabalho das autarquias e estrutura da CIM é composta por trabalhadores/as veteranos/as, mas que tem existido, paralelamente, alguma renovação.

Cávado + Igual

A modalidade de trabalho que prevalece é a *presencial,* contudo, já se encontram, embora não generalizadas, outras modalidades de trabalho mais versáteis e com potencial de facilitação da conciliação.

No sentido contrário ao da facilitação do trabalho com as restantes esferas da vida estão os ainda expressivos 22,5% que trabalham semanalmente mais do que as horas estipuladas no seu contrato de trabalho (35), sendo que 17,6% trabalham mais do que 40 horas.

Auscultados/as diretamente sobre a **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, os/as respondentes revelam-se, globalmente, satisfeitos/as. Existem, no entanto, trabalhadores/as que se consideram pouco ou nada satisfeitos com a conciliação entre as três esferas da vida (8,8% do total de respondentes).

Dois dos fatores que podem ser obstáculo à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal são o horário e regime de trabalho. Verificou-se que para ¼ do total de trabalhadores/as da CIM do Cávado o horário de trabalho flexível não está disponível e o mesmo acontece com o teletrabalho para cerca de 40% e o regime misto para cerca de 30%. Os pedidos de alteração de horário de trabalho também não são sempre aceites, tendo obtido aprovação ao(s) pedido(s) realizado(s) 61,5% dos trabalhadores/as que os solicitaram. Para mais, perto de ¼ dos/as trabalhadores/as (24,4%) refere ter dificuldade ou nunca conseguir alterar o seu horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar.

São ⅓ dos/as trabalhadores respondentes que afirma continuar preocupado/a com o trabalho fora do tempo de trabalho (66,6%), e ainda um pouco mais que sente demasiado cansaço depois do trabalho para a realização das tarefas domésticas necessárias (67,4%). A interferência da vida profissional na vida pessoal é também evidente quando mais de ⅓ (34,4%) afirma não ter tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/*hobbies*, educação ou formação. Já o peso da vida familiar na vida profissional é menos acentuado. Quanto à interferência da vida familiar na vida pessoal, são 30,2% dos/as trabalhadores/as que referem não ter tempo para se dedicar às suas

atividades pessoais/hobbies, educação ou formação. São as mulheres quem se ressente mais do peso das responsabilidades familiares.

Auscultados/as diretamente sobre alguns obstáculos à conciliação, verificou-se que o mais assinalado foi o trabalho exigente ou extenuante (29,2%), seguido dos longos horários de trabalho (21,8%). Com menos peso, provavelmente devido à coincidência entre o concelho de residência/trabalho para a maioria dos casos, surgem as longas deslocações trabalho/casa (15,4%).

Atividades desportivas, culturais e as relacionadas com a saúde são as estruturas/apoios que suscitam um interesse mais generalizado por parte dos/as respondentes, provavelmente por serem as medidas de carácter mais transversal. São ainda avançadas uma panóplia de medidas para além das mencionadas, que se centram essencialmente em apoios financeiros, formações, melhores condições de trabalho e horários laborais distintos dos atualmente exercidos.

Embora as situações de discriminação, assédio ou outro tipo de violência nos locais de trabalho não sejam generalizadamente reconhecidas pelo conjunto dos/as trabalhadores/as da CIM do Cávado, a existência de casos experienciados ou presenciados deve levar à reflexão e à implementação de medidas de prevenção e de garantia da sua denúncia e penalização.

Já na dimensão sobre a **igualdade, práticas e representações de género**, verifica-se que as tarefas domésticas tendencialmente passam apenas por um elemento do casal, tal como os cuidados a crianças/ idosos/as e outras pessoas dependentes, sendo geralmente a mulher. Conclui-se, também, que são as mulheres que mais horas despendem nas lides domésticas.

Relativamente às representações de género e sobre a igualdade e género verifica-se que as mulheres têm representações mais igualitárias e uma maior consciência das desigualdades entre homens e mulheres, tanto ao nível das oportunidades profissionais, como na sociedade em geral. A exceção, merecedora de reflexão, é serem um pouco mais as mulheres do que os homens que preferem as lideranças profissionais masculinas.

Cávado + Igual

O **impacto da pandemia COVID-19 na conciliação** é a última dimensão analisada, tendo-se verificado que mais de metade dos/as trabalhadores/as tiveram restruturações no seu regime e/ ou horário de trabalho durante esse período. Parte considerável (37,2%) dos/as respondentes demonstra interesse em manter as alterações pós pandemia. O regime de maior interesse é o misto e o horário de trabalho mais mencionado é a modalidade de jornada contínua.

Quando questionados/as sobre se a pandemia contribuiu para uma maior conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal, bem como quanto à divisão das tarefas domésticas, a maioria revela não terem existido alterações. De qualquer modo, ainda são mais os/as trabalhadores/as que consideram que piorou do que os/as que consideram que proporcionou melhorias.

A maioria das sugestões indicadas pelos/as trabalhadores/as para melhorar a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar incidem sobre a gestão dos tempos de trabalho. A flexibilidade horária, a possibilidade de trabalhar em regime de jornada contínua, por turnos, ou com horário reduzido, e o teletrabalho são propostas frequentes, cuja aceitação/implementação entra mais diretamente no domínio de competências das câmaras municipais, ainda que no quadro legal da administração pública local. Outras sugestões de melhoria incluem questões de natureza mais estrutural na administração pública, como a necessidade de aumentos salariais, ou o acesso à reforma e pré-reforma. No entanto, é importante sublinhar que algumas sugestões de melhoria apresentadas dizem respeito à forma como as necessidades de conciliação são percebidas pela entidade empregadora. O trabalho de sensibilização e consciencialização é, assim, fundamental para a melhoria das condições de vida e de trabalho na região.

Operador do Programa: Promotor: Parcerias:

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ EEA Grants (2019), *European Economic Area Grants, Programme Agreement sihned 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;

Iceland Liechtenstein Norway grants

Cávado + Igual

ANEXO

Iceland Liechtenstein Norway grants

Cávado + Igual

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

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

na NUT III Cávado

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.

Iceland Liechtenstein Norway grants

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 ☐

Iceland Liechtenstein Norway grants

Cávado + Igual

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

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

1.8. Tem filhos/as?

Sim ☐ Não ☐

***(avance para a questão 1.9)**

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

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

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

Sim ☐ Não ☐

***(avance para a questão 1.10)**

Se sim, indique:

1.9.1. Quantas pessoas dependentes: _____

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

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

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

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

Iceland Liechtenstein Norway grants

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 ☐

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

Sim ☐ Não ☐
*(avance para a questão 2.3.)

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

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

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

	Sim	Não	Não sei/ Não se aplica
a) Horário de trabalho flexível	☐	☐	☐
b) Alteração dos turnos de trabalho (se aplicável)	☐	☐	☐
c) Trabalho a tempo parcial	☐	☐	☐

Cávado + Igual

d) Trabalho em jornada contínua	☐	☐	☐
e) Teletrabalho	☐	☐	☐
f) Regime Misto (Presencial e Teletrabalho)	☐	☐	☐

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	☐
b) Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	☐
c) Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	☐
d) 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)	☐
e) Medidas de apoio para colaboradores/as com familiares com doença crónica/ deficiência	☐
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	☐
g) Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar	☐
h) Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos colaboradores/as	☐
i) Medidas de apoio para famílias monoparentais	☐
j) Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as colaboradores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)	☐

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)?

_____

_____

_____

Iceland Liechtenstein Norway grants

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	☐	☐	☐	☐
b) Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé	☐	☐	☐	☐
c) Licença por interrupção de gravidez	☐	☐	☐	☐
d) Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto	☐	☐	☐	☐
e) Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde	☐	☐	☐	☐
f) Dispensa diária para amamentação/aleitação	☐	☐	☐	☐
g) Dispensa de prestação de trabalho suplementar	☐	☐	☐	☐
h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno	☐	☐	☐	☐

85

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)	☐	☐	☐	☐
b) Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis adicionais)	☐	☐	☐	☐
c) Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias).	☐	☐	☐	☐
d) Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.	☐	☐	☐	☐

Iceland Liechtenstein Norway grants

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:

		Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
a)	Dispensa do trabalho para avaliação para adoção	☐	☐	☐	☐
b)	Licença por adoção de menor de 15 anos	☐	☐	☐	☐
c)	Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
g)	Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica	☐	☐	☐	☐
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	☐	☐	☐	☐
i)	Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica	☐	☐	☐	☐
j)	Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica	☐	☐	☐	☐

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

		Bem, recebi apoio	Mal, houve resistências/ foram criados obstáculos	Não se manifestaram	Não sei/ Não respondo	N/ Aplicável
a)	Chefias diretas	☐	☐	☐	☐	☐
b)	Subordinados/as	☐	☐	☐	☐	☐

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	☐	☐	☐
b) Incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental	☐	☐	☐

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?	☐	☐	☐	☐	☐
b) Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas?	☐	☐	☐	☐	☐
c) Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar mais tempo à sua família?	☐	☐	☐	☐	☐

d) Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?	☐	☐	☐	☐	☐
e) Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação?	☐	☐	☐	☐	☐

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.	☐	☐	☐	☐	☐
b) Chegue ao trabalho exausto/a ou sinta pouca vontade de ir trabalhar.	☐	☐	☐	☐	☐
c) Falte ao trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
d) Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
e) Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes.	☐	☐	☐	☐	☐
f) Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.).	☐	☐	☐	☐	☐

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

- Sempre, ou quase sempre ☐
- Algumas vezes ☐
- Poucas vezes ☐
- Raramente, ou nunca ☐

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

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

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

- Muito satisfeito/a ☐
- Satisfeito/a ☐

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	☐	☐
b) Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)	☐	☐
c) Trabalho exigente ou extenuante	☐	☐

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

_____

_____

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

Sim ☐
Não ☐
Não sei/Não respondo ☐

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

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

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

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

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

Sim ☐
Não ☐
Não sei/Não respondo ☐

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

Sim ☐
Não ☐
Não sei/Não respondo ☐

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

Sim ☐
Não ☐
Não sei/Não respondo ☐

III – IGUALDADE, PRÁTICAS E REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO

3.1. Semanalmente, quantas horas gasta com tarefas domésticas?

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

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

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

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	☐	☐	☐	☐
b) A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	☐	☐	☐	☐
c) Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	☐	☐	☐	☐
d) 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.	☐	☐	☐	☐
f) As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	☐	☐	☐	☐
g) Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	☐	☐	☐	☐
h) É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	☐	☐	☐	☐
i) Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	☐	☐	☐	☐
j) A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	☐	☐	☐	☐

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.