

## Cávado + Igual

# Relatório de Diagnóstico do Município de Terras de Bouro para a Igualdade e Conciliação



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



# Cávado + Igual

## FICHA TÉCNICA

### Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

### Entidades parceiras

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

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

2

### Entidade Consultora

XZ Consultores, SA

### Revisão Científica

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

### Data

Setembro de 2022

### Financiamento:

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

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

# Cávado + Igual

## ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS .....	4
ÍNDICE DE TABELAS.....	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	5
I. ENQUADRAMENTO .....	6
II. METODOLOGIA.....	8
III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA.....	11
IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS .....	13
A. Caraterização Sociográfica e Profissional .....	13
B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.....	24
C. Igualdade, práticas e representações de género.....	47
D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação.....	52
E. Sugestões de medidas de conciliação .....	55
V. CONCLUSÕES.....	56
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
ANEXO.....	59

## Cávado + Igual

### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Concelhos de residência (N=140) .....	14
Figura 2 - Regime de trabalho (N=139) .....	21
Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=140).....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
Figura 4 – Nº de horas definidas no contrato de trabalho (N=131) .....	23
Figura 5 – Nº de horas de trabalho (N=139).....	23
Figura 6 - Interrompeu a da atividade profissional (N=127) .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
Figura 7 -Sabe a quem recorrer (N=126).....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>

### ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Balanço Social 2021 (género, categoria e vínculo) .....	11
Tabela 2 - Balanço Social (género, idade e categoria) .....	11
Tabela 8 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=137) .....	20
Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=140).....	22
Tabela 10 - Aceitação do/s pedido/s (N=9).....	25
Tabela 11 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis .....	25
Tabela 12 - Insatisfação quanto à alteração de horário de trabalho por género, com filho/a(s) menor/es e categoria profissional .....	27
Tabela 13 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=111) .....	29
Tabela 14 - % Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas (N=36) .....	29
Tabela 15 – Usufruiu de alguma das medidas.....	31
Tabela 16 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida .....	32
Tabela 17 - Direitos usufruídos com filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção.....	33
Tabela 18 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho (N=54/53/54) .....	34
Tabela 19 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=35) .....	36
Tabela 20 - Já se sentiu prejudicado/a (N=127) .....	36
Tabela 21 - Com que frequência o seu trabalho faz com que... ..	38
Tabela 22 - Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que... ..	40
Tabela 23 - Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género (N=128) .....	41
Tabela 24 - Obstáculos à conciliação .....	43
Tabela 25 - Grau de concordância.....	50
Tabela 26 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 64 mas alguns repetiram opções).....	52
Tabela 27 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=66) .....	53
Tabela 28 - Percentagem de trabalhadores/as que gostaria de manter as alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=12).....	53

# Cávado + Igual

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=140) .....	13
Gráfico 2 – Grau de Escolaridade (N=140) .....	15
Gráfico 3 – Situação conjugal (N=139) .....	15
Gráfico 4 - Com quem vive (N=140) .....	16
Gráfico 5 – Existência de filho/a (s) (N=140) .....	16
Gráfico 6 - Grau de parentesco das pessoas dependentes (N=82) .....	18
Gráfico 7 – Tipo de Dependência (N=78) .....	19
Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=140) .....	19
Gráfico 9 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=135) .....	20
Gráfico 10 – Anos de Trabalho (N=138) .....	21
Gráfico 11 - Horário de Trabalho (N=140) .....	21
Gráfico 12 - Satisfação com o horário de trabalho (N=139) .....	24
Gráfico 13 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=135) .....	27
Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=126) .....	30
Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=127) .....	31
Gráfico 16 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=124) .....	32
Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=114) .....	34
Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=110) .....	35
Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=123) .....	40
Gráfico 20 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=128) .....	41
Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=128) .....	42
Gráfico 22 – Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=127) .....	43
Gráfico 23 - Sugestões que contribuam à Conciliação (N=114) .....	45
Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=113) .....	45
Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=113) .....	46
Gráfico 26 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=128) .....	47
Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=127) .....	48
Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=124) .....	49
Gráfico 29 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=126) .....	52
Gráfico 30 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=125) .....	54
Gráfico 31 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=124) .....	54

# Cávado + Igual

## I. ENQUADRAMENTO

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

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

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

Neste contexto, e com vista ao desenvolvimento de um plano de intervenção para a CIM e Municípios constituintes, uma das atividades centrais do projeto Cávado + Igual

## Cávado + Igual

consiste no diagnóstico da realidade municipal e intermunicipal em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às trabalhadores/as de cada um dos Municípios e da CIM.

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

O presente relatório apresenta os principais resultados apurados para o Município de Terras do Bouro.

# 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 utilizada como técnica de recolha de dados o inquérito por questionário.

A seleção desta metodologia teve como finalidade o alcance de um elevado número de respondentes.

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

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

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

## Cávado + Igual

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

(\*) Não inclui ainda os questionários incompletos.

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

Com uma taxa de resposta acima dos 58%, considera-se estarem garantidas as condições de aproximação ao universo, que legitime informar políticas e práticas municipais de melhoria da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

<sup>1</sup> De acordo com o reporte de cada município no respetivo Balanço Social de 2021 e contabilizando os/as trabalhadores/as em regime de prestação serviços (pessoas singulares – 19 Homens e 23 Mulheres).

## Cávado + Igual

# MUNICÍPIO DE TERRAS DE BOURO

10



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



## Cávado + Igual

### III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

Com base no balanço social de 2021, o Município de Terras de Bouro, contabiliza 201 trabalhadores/as. Nas tabelas abaixo é possível caracterizar quanto ao género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária.

		Dirigente - Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H	4	0	1	0	0	0	5
	M	0	0	1	0	0	0	1
CTFP por tempo indeterminado	H	0	12	15	53	5	2	7
	M	0	28	29	55	2	1	115
CTFP a termo resolutivo certo	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	4	12	16	58	0	2	97
	M	0	28	30	57	0	1	118
	T	4	40	46	115	0	3	215

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

		Dirigente - Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
20-29	H	0	0	0	1	0	0	1
	M	0	0	0	1	0	0	1
30-39	H	0	3	1	9	1	0	14
	M	0	6	1	2	0	0	9
40-49	H	2	5	3	10	2	0	22
	M	0	14	10	17	1	1	43
50-59	H	0	4	6	17	2	2	31
	M	0	6	16	18	1	0	31
60-69	H	2	0	6	21	0	0	29
	M	0	1	3	19	0	0	23
Total	H	4	12	16	58	5	2	97
	M	0	28	30	57	2	1	118
	T	4	40	46	115	7	3	215

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

<sup>2</sup> De acordo com o reporte de cada município no respetivo Balanço Social de 2021 e não contabilizando os/as trabalhadores/as em regime de prestação serviços (pessoas singulares – 19 Homens e 23 Mulheres).

## Cávado + Igual

Num total de 239 colaboradores/as do município, 140 responderam ao questionário (86 online e 54 em papel), tendo obtido o seguinte número de respostas por questão.

A amostra segue a distribuição do universo em termos de género (54,9% de mulheres no universo e 56,4% na amostra e 45,1% de homens no universo e 42,9% na amostra).

Como se pode ver pela tabela seguinte, a amostra tem uma forte sub-representação da categoria de assistente operacional e da categoria “outra” e abrangeu a quase totalidade de técnicos/as superiores e assistentes técnicos.

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

	Universo	Nº respostas obtidas	H	M
<b>Técnico/a Superior</b>	40	39	15	24
<b>Assistente Técnico/a</b>	46	47	17	30
<b>Assistente Operacional</b>	115	50	27	23
<b>Outras</b>	14	4	2	2
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>140</b>	<b>61</b>	<b>79</b>

12

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

## Cávado + Igual

### IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

#### A. Caracterização Sociográfica e Profissional

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

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

13

Como referido anteriormente, e de acordo com o gráfico abaixo, 56,4% dos/as inquiridos/as são mulheres e 43,6% são homens.

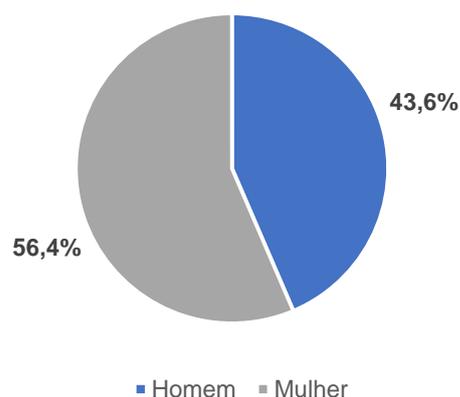


Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=140)

## Cávado + Igual

Quanto ao **concelho de residência**, a maior parte dos/as respondentes, 85,7%, reside em Terras de Bouro e os restantes 14,3% distribuem-se por Braga (9,3%), Amares (4,3%) e Vila Verde (0,7%). Isto significa que cerca de 14,3% dos trabalhadores/as tem a necessidade de se deslocar entre concelhos para o exercício da atividade profissional.

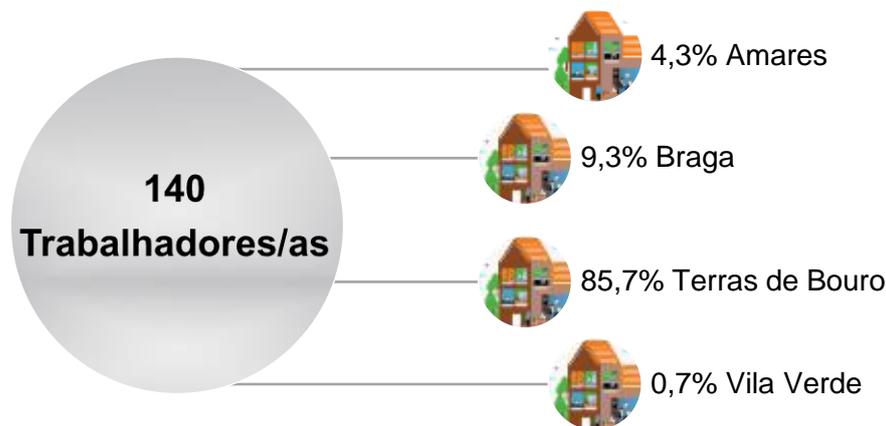


Figura 1 - Concelhos de residência (N=140)

Analisando as **idades** dos/as respondentes do Município de Terras de Bouro, é evidente a baixa percentagem de jovens, na faixa dos 20 aos 29 anos, apenas 3,9% dos/as respondentes. Verifica-se, também, que uma parcela significativa, 75,8%, têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. Com 9,4% encontram-se aqueles/as com idades entre os 60 e os 69 anos e com 10,9% encontram-se os/as com idades entre os 30 e os 39 anos.

Assim, a média de idade está nos 47,5 anos, variando entre o mínimo de 24 e o máximo de 66 anos.

Escalões Etários	Percentagem
20-29 anos	3,9%
30-39 anos	10,9%
40-49 anos	45,3%
50-59 anos	30,5%
60-69 anos	9,4%

Tabela 4 – Idade (N=128)

## Cávado + Igual

No que diz respeito ao **grau escolaridade**, verifica-se que a maior percentagem, 42,9%, se concentra no ensino secundário (48,1% do total de mulheres e 36,1% do total de homens respondentes). Com ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento) temos 28,6% dos/as respondentes e destes, há mais mulheres (34,2%) do que homens (21,3%). Os restantes 29%, encontram-se distribuídos pelos restantes graus de escolaridade.

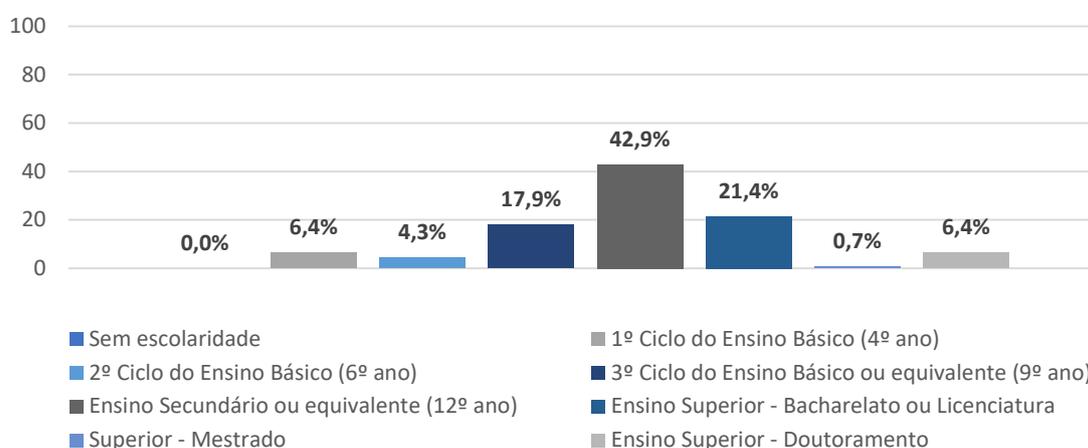


Gráfico 2 – Grau de Escolaridade (N=140)

Passando ao **estado Civil**, 77,7% é casado/a / unido/a de Facto, 13,7% solteiro/a, 7,2% divorciado/a/ separado/a e apenas 1,4% viúvo/a.

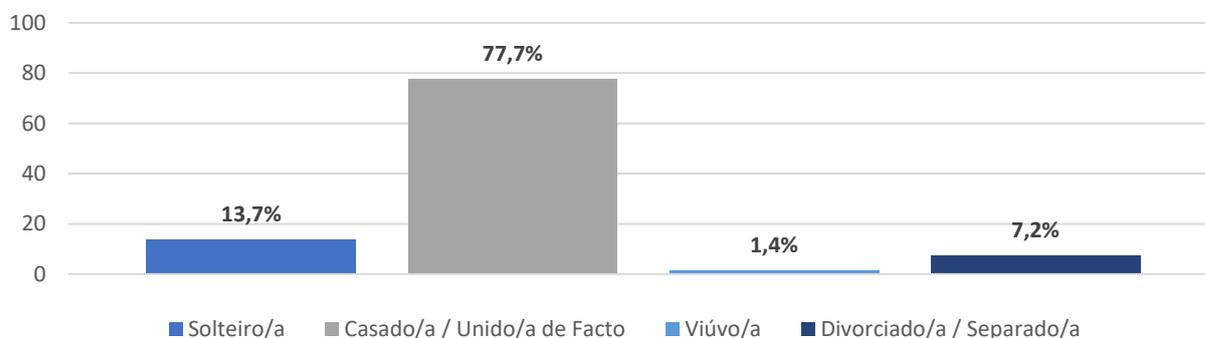


Gráfico 3 – Situação conjugal (N=139)

## Cávado + Igual

Em resposta à questão “**Com quem vive?**”, 76,4% vive com *Marido/Mulher/Companheiro/a*, 55% com *Filho/a (s)*, 12,9% indica viver com *Pai e mãe (ou pai/mãe separadamente)* e 5,7% vive *Sozinho/a*. Os restantes 8,1% encontram-se distribuídos pelas restantes situações, conforme é possível verificar no gráfico abaixo.

Num total de 77 respondentes que indicam viver com o/a(s) filho/a(s), 41,7% tem filhos/as menor/es.

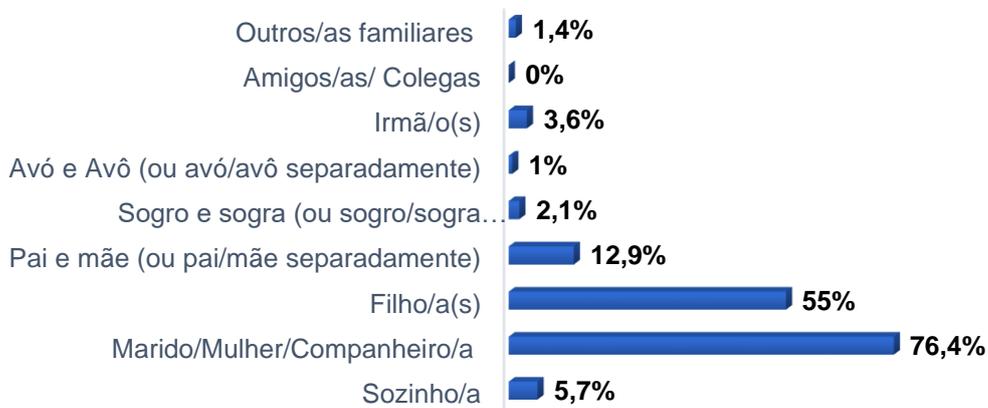


Gráfico 4 - Com quem vive (N=140)

Quanto à existência de filhos/as, 82,1% dos/as respondentes afirmou ter filhos/as, abrangendo 37,8% do total de homens e 44,3% do total de mulheres.

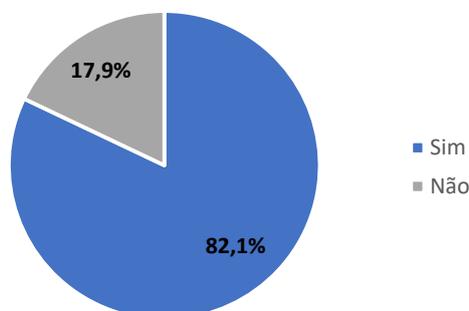


Gráfico 5 – Existência de filho/a (s) (N=140)

## Cávado + Igual

Dos 82,1% respondentes que confirmam ter filhos, metade destes (50,4%) tem 2 filhos/as, 39,8% tem apenas 1 filho/a. As famílias numerosas representam 9,7% sendo que 8,8% indica ter 3 filhos/as e 0,9% 5 filhos/as.

<b>N.º de filhos/as</b>	
1 filho/a	39,8%
2 filhos/as	50,4%
3 filhos/as	8,9%
5 filhos/as	0,9%

Tabela 5 – Número de filho/a (s) (N=113)

Quanto à **idade dos/as filhos/as**, verifica-se uma grande parcela de filhos/as com uma idade compreendida entre os 10 e os 19 anos (42,8%). Pode verificar-se, também, que 58,3% dos filhos/as dos trabalhadores se encontram em idade escolar, considerando a escolaridade obrigatória. Constata-se, ainda, que 40,6% dos filhos/as dos trabalhadores têm idade compreendida entre os 20 e os 39 anos, e os restantes 1,1% com idade entre os 40 e os 49 anos.

### Idades dos/as Filhos/as

1 aos 9	15,5%
10 aos 19	42,8%
20 aos 29	28,9%
30 aos 39	11,7%
40 aos 49	1,1%

Tabela 6 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=180)

Quanto à **existência de pessoas dependentes a cargo**, 56,8% dos/as inquiridos/as respondem afirmativamente. Desta percentagem, 60% diz ter um/a dependente, 34,7% afirma ter 2 dependentes e 5,3% responderam ter 3 dependentes a cargo.

## Cávado + Igual

Número de Dependentes

1 dependente	60%
2 dependentes	34,7%
3 dependentes	5,3%

Tabela 7 - Número de pessoas dependentes (N=75)

O **grau de parentesco dos/das dependentes** predominante corresponde aos *filhos/as dos trabalhadores* (87,8%). Sendo que dos restantes, 12,2%, 7,3% correspondem aos pais, 3,7% ao marido/mulher/companheiro/a e 1,2% aos sogros.

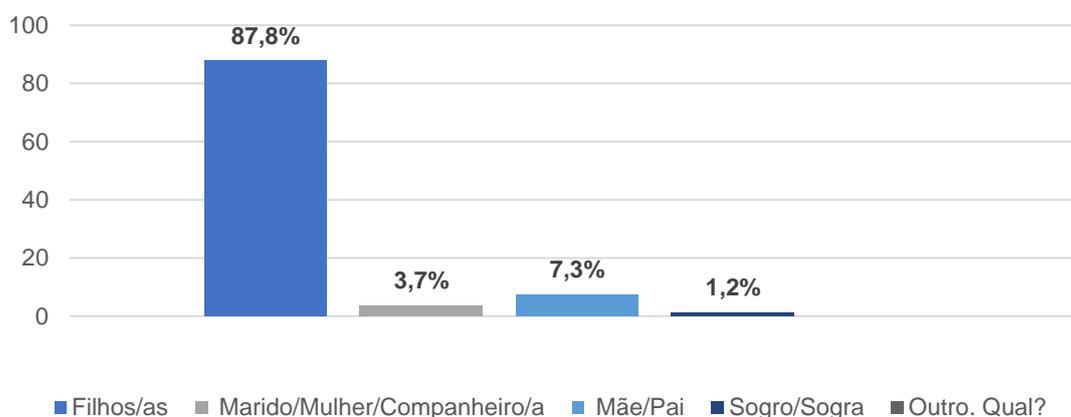


Gráfico 6 - Grau de parentesco das pessoas dependentes (N=82)

Quanto ao **tipo de dependência**, a grande maioria dos/as dependentes são filhos/as menores de idade, estudantes e/ou sem rendimentos (87,2%), sendo que os restantes 12,8% encontram-se divididos entre pessoas idosas (6,4%), pessoas com doenças crónicas (2,6%) e outros (3,8%).

## Cávado + Igual

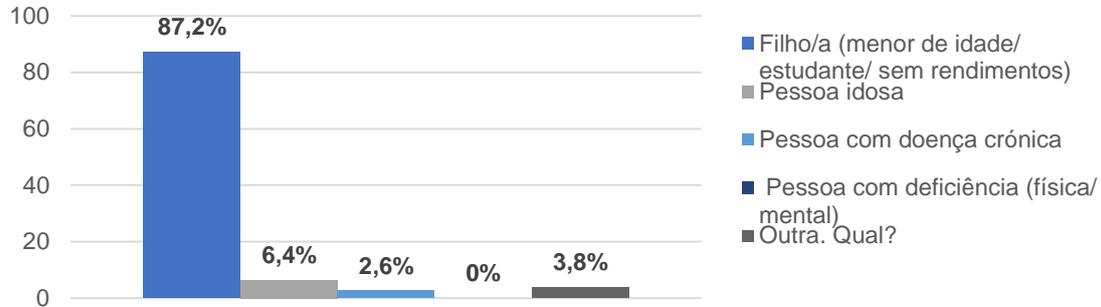


Gráfico 7 – Tipo de Dependência (N=78)

Relativamente à **categoria profissional** dos/as respondentes, verifica-se que 35,7% são Assistentes Operacionais, 30% Assistentes Técnicos/as e 26,4% Técnicos/as Superiores. Os restantes 4,3% encontram-se enquadrados na opção *Outro*, nomeadamente Estágio, Adjunto da Presidência, Fiscal Municipal e Chefe de Gabinete.

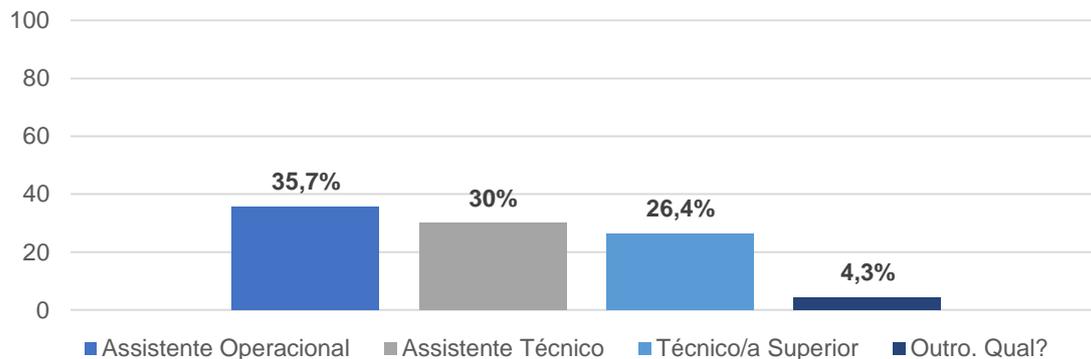


Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=140)

Quando questionados/as sobre se exercem algum cargo de direção e supervisão de pessoas, apenas 11,1% (N=15) responderam afirmativamente, dos quais 15% (N=9) são homens e 7,8% (N=6) são mulheres. Num universo e amostra com um maior número de mulheres fica clara a sobre representação dos homens nos cargos de liderança.

## Cávado + Igual

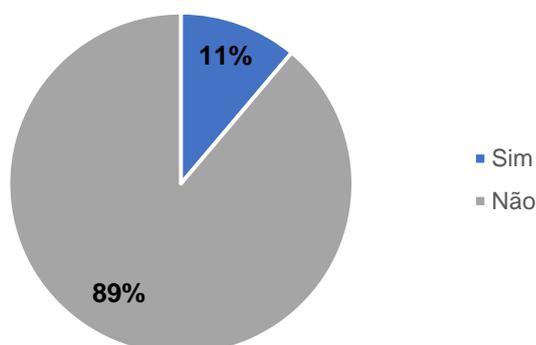


Gráfico 9 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=135)

Relativamente ao **tipo de Contrato**, a maioria dos/as respondentes (89,8%), encontram-se numa situação de estabilidade laboral, tendo contrato por tempo indeterminado (permanente). No entanto, 11,2% encontra-se numa situação de menor estabilidade tendo 5,8%, um Contrato de Prestação de Serviços e 3,7% um Contrato a termo resolutivo (a prazo). Temos ainda 0,7% na opção *Outro* que corresponde a 1 estágio. Globalmente, as mulheres encontram-se mais do que os homens em situação de estabilidade laboral.

<b>Tipo de Contrato</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
<i>Contrato por tempo indeterminado (efetivo)</i>	123	89,8 %	88,4%	90,9%
<i>Contrato a termo resolutivo (a prazo)</i>	5	3,7%	3,3%	3,9%
<i>Contrato de Prestação de Serviços</i>	8	5,8%	8,3%	3,9%
<i>Outro. Qual?</i>	1	0,7%	--	1,3%

Tabela 3 – Tipo de Contrato de Trabalho (N=137)

Quanto aos anos de trabalho na autarquia é possível verificar que 38,4% trabalha para o município há mais de 21 anos e 23,2% entre 16 a 20 anos. Com 20,3%, estão os/as respondentes que afirmam trabalhar no município há menos de 5 anos.

## Cávado + Igual

Em menor percentagem, 10,9%, encontram-se aqueles/as que trabalham no município entre 11 a 15 anos, seguindo-se os/as que trabalham entre 6 a 10 anos (7,2%). Verifica-se, ainda, que todos os trabalhadores têm trabalho a tempo inteiro.

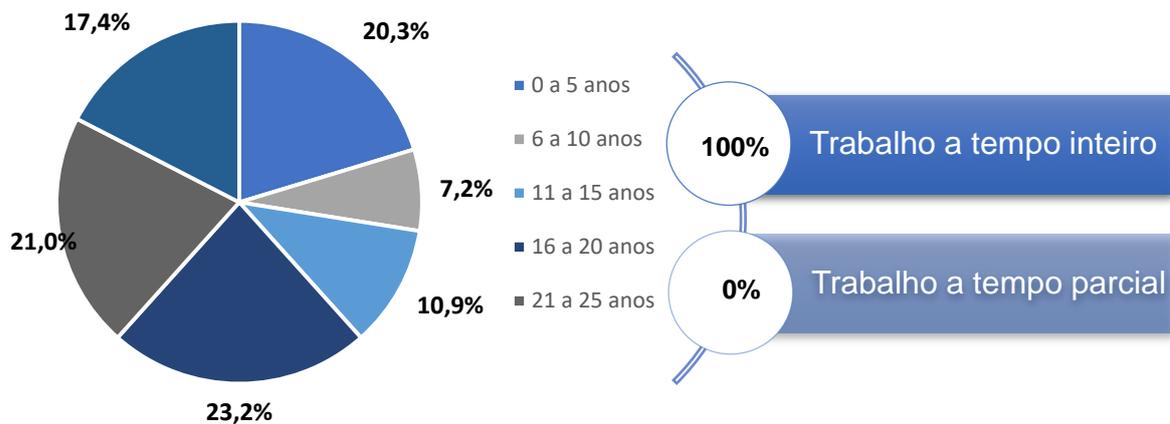


Gráfico 10 – Anos de Trabalho (N=138)

Figura 2 - Regime de trabalho (N=139)

Relativamente ao **horário de trabalho**, a maior parte, 93,6% afirma trabalhar em Horário Fixo, 4,3% em Horário Flexível, 1,4% afirma trabalhar por turnos (fixo/variável) e apenas 0,7% afirma trabalhar em jornada contínua.

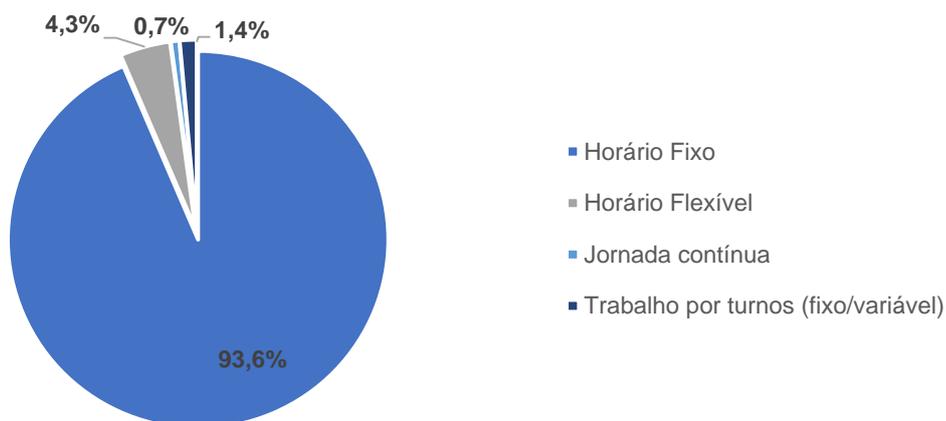


Gráfico 11 - Horário de Trabalho (N=140)

## Cávado + Igual

Quanto à representatividade por género verifica-se o seguinte cenário por tipologia de horário de trabalho:

	H	M
Horário fixo	93,5% (N=57)	93,7% (N=74)
Jornada contínua	1,6% (N=1)	--
Horário flexível	4,9% (N=3)	3,8% (N=3)
Trabalho por turnos (fixo/variável)	--	2,5% (N=2)
Total	100%	100%

Tabela 4 - Género e horário de trabalho (N=140)

Os dados da tabela permitem-nos confirmar que apenas 1 homem trabalha na modalidade de jornada contínua. Por outro lado, apenas mulheres trabalham por turnos (e trata-se apenas de 2 mulheres na categoria de Assistente Operacional).

Analisando a **modalidade de Trabalho** dos/as respondentes, 96,4% trabalha presencialmente, 1,5% indica trabalha em teletrabalho e 1,5% em regime Misto (Presencial + Teletrabalho). São, pois, absolutamente excecionais as modalidades de trabalho para além da presencial na autarquia de Terras de Bouro.

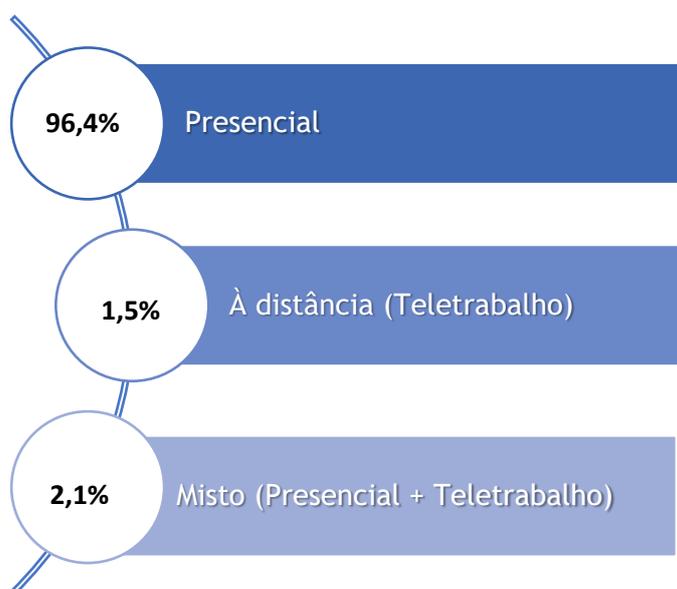


Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=140)

## Cávado + Igual

No que diz respeito às **horas de trabalho semanais definidas no contrato**, 87,1% dos/as respondentes refere que no seu contrato de trabalho estão indicadas 35 horas, 7,1% indica menos de 40 horas e 5,8% menos de 35 horas.



Figura 4 – Nº de horas definidas no contrato de trabalho (N=139)

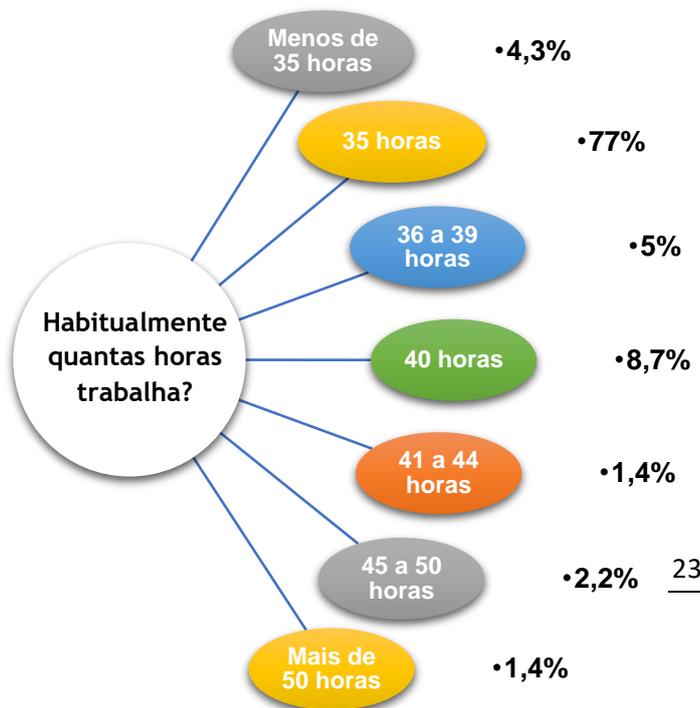


Figura 5 – Nº de horas de trabalho (N=139)

Quanto à questão sobre o número de **horas que habitualmente trabalha**, 77% confirma trabalhar 35 horas. Por outro lado, 18,7% afirma trabalhar mais do que 35 horas. No subgrupo de respondentes que confirma trabalhar mais de 35 horas, estão incluídos 23% do total de homens e 15,4% do total de mulheres respondentes.

## Cávado + Igual

### B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Nesta segunda dimensão, o objetivo é fazer a análise de diferentes indicadores sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro.

Começando por analisar o *nível de satisfação quanto ao horário de trabalho atual*, podemos verificar que a maioria dos/as respondentes vê positivamente o seu horário atual. No gráfico abaixo podemos verificar que 59,7% dos/as respondentes estão satisfeitos/as com o seu horário e 32,4% muito satisfeitos/as, contrastando, assim, com os restantes 7,9%, em que 5,7% indicaram estar pouco satisfeitos/as e 2,2% nada satisfeitos/as.

Do grupo de respondentes que se encontram pouco ou nada satisfeitos/as (7,9%), inclui 9,8% de homens e 6,4% de mulheres. Verifica-se ainda, que a totalidade tem filhos embora apenas em 6,5% (N=9) dos casos se tratem de filhos/as menores de idade.

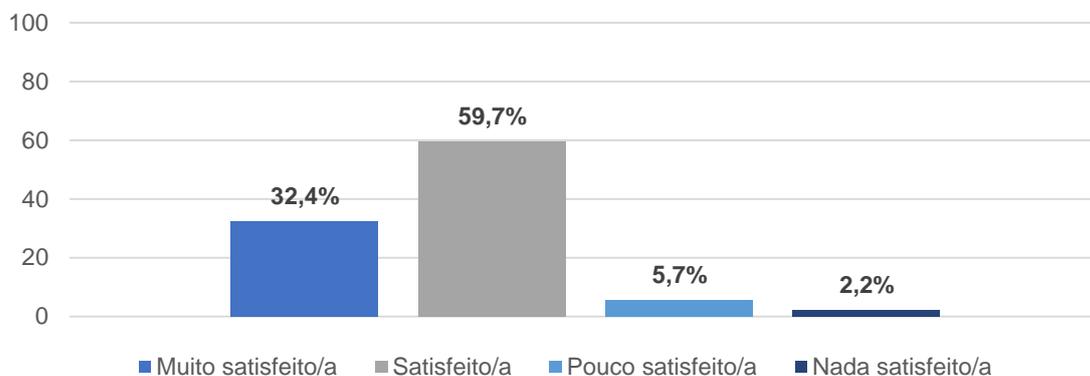


Gráfico 12 - Satisfação com o horário de trabalho (N=139)

Em relação à questão **nos últimos 5 anos pediu alteração ao seu horário de trabalho habitual**, apenas 11 trabalhadores (7,9%) afirmam ter feito esse pedido à sua entidade empregadora, sendo maioritariamente mulheres, 8 (10,3%), e apenas 3 (4,9%) homens. Verifica-se também que neste grupo de respondentes, 5,7% indica ter filhos e/ou dependentes de outro tipo. Não existem diferenças quanto à categoria profissional.

## Cávado + Igual

Mais de metade dos/das respondentes que solicitaram alteração de horário, 55,6% (3 homens e 2 mulheres), viram o seu pedido ser aceite sem impeditivos. Contrapondo com 44,4% (2 homens e 2 mulheres) cujo pedido foi negado.

Os pedido/s foi/foram aceite/s?			H	M
Sim	55,6%		50%	60%
Não	44,4%		50%	40%
Um/Uns foi/foram aceite(s), outro(s) não	0%		-	-
Ainda não obtive resposta	0%		-	-

Tabela 5 - Aceitação do/s pedido/s (N=9)

Relativamente à questão **se tivesse interesse, poderia aderir a alguma das seguintes modalidades de horário de trabalho**, verifica-se que a modalidade de trabalho mais referida foi o trabalho em jornada contínua (60%), sendo que destes, 35,8% tem dependente/s a cargo. Evidenciam-se, na tabela seguinte, as opções que obtiveram um maior número de respostas:

MODALIDADES DE TRABALHO	Nº de respostas obtidas	Sim	Não	Não sei/ Não se aplica
Horário de trabalho flexível	124	46,8%	33,1%	20,1%
Alteração dos turnos de trabalho (s/a)	109	12,8%	52,3%	34,9%
Trabalho a tempo parcial	109	13,8%	57,8%	28,4%
Trabalho em jornada contínua	120	60%	23,3%	16,7%
Teletrabalho	106	25,5%	47,2%	27,3%
Misto (presencial e teletrabalho)	107	43,9%	30,9%	25,2%

Tabela 6 - Modalidades de horário de trabalho disponíveis

## Cávado + Igual

Na análise da disponibilidade de modalidades de trabalho potencialmente facilitadoras da conciliação, verifica-se que 46,8% dos/as inquiridos/as diz ser possível adotar um horário de trabalho flexível.

Quanto à opção *Alteração dos turnos de trabalho (se aplicável)*, a resposta maioritária foi negativa com 52,3%, que representam 56,3% no total de homens e 49,2% no total de mulheres. Assim como 57,8% dos/as respondentes indica não conseguir adotar a modalidade trabalho a tempo parcial, (68,1% no total de homens e 50% no total de mulheres). Já quanto ao trabalho por jornada contínua, 60% respondeu ser possível (63,5% no total de homens e 57,4% no total de mulheres).

Quanto ao regime de *Teletrabalho*, quase metade (47,2%) dos/as inquiridos/as indicou a impossibilidade de optar pelo mesmo (55,6% homens e 41% mulheres). No entanto, relativamente ao Regime misto de trabalho (presencial e teletrabalho), a percentagem de respostas positivas foi maior com 43,9% (46,8% homens e 41,7% mulheres).

A **possibilidade de alteração do horário de trabalho**, quando existe a necessidade de tratar de assuntos pessoais e/ou familiares, necessita de um ajuste que facilite a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.

A maioria (64,4%) dos/as trabalhadores/as da autarquia de Terras de Bouro considera ser sempre possível alterar o horário, sendo que 34,8% afirma ser sempre possível alterar o horário e 29,6% refere ser maioritariamente possível. Os homens têm mais facilidade em alterar o horário do que as mulheres (67,2% homens e 62,2% mulheres).

Por outro lado, 12,6% afirma *raramente* ser possível fazê-lo (16,4% do total de homens e 9,5% do total de mulheres respondentes) e 6% (6,6% do total de homens e 5,4% do total de mulheres respondentes) refere que *nunca* o consegue fazer. Os restantes 17% afirma que *ainda não teve necessidade* de alterar o horário de trabalho.

## Cávado + Igual

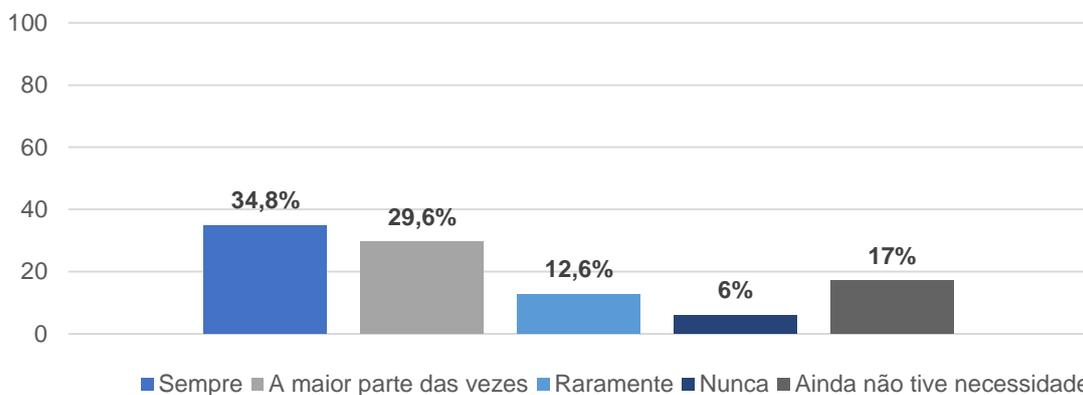


Gráfico 13 – Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=135)

Isto significa que 18,6% do total de respondentes tem dificuldades na alteração do seu horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar, afetando um pouco mais a mulheres.

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

Homem	Mulher	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional
1,5% (N=2)	3% (N=4)	2,2% (N=3)	2,2% (N=3)	0% (N=0)

Tabela 7 - Insatisfação quanto à alteração de horário de trabalho por género, com filho/a(s) menor/es e categoria profissional

De modo a tentar caracterizar as **necessidades dos/as trabalhadores/as** do município foram apresentadas um conjunto de estruturas/apoios em áreas diversificadas para que seleccionassem aquelas a que provavelmente recorreriam se estivessem disponíveis.

De acordo com os dados da tabela 13, 56,8% dos/as respondentes demonstra interesse em aceder a um plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar e 39,6% em obter apoio a atividades desportivas e culturais

## Cávado + Igual

(ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.), sendo estas as medidas que colheram maior interesse por parte dos/as respondentes.

O=s *planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar* foram selecionados maioritariamente por quem tem filhos (N=55), embora apenas uma parte destes tenha dependentes (N=39). Relativamente à divisão por género, 28 são homens (58,1% do total de homens) e 35 são mulheres (55,6% do total de mulheres) e a maioria enquadra-se na carreira de assistente técnico/a (N=22) e assistente operacional (N=25).

Dos 34 respondentes a revelar 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), 13 são homens (27,1%) e 21 são mulheres (33,3%) e todos/as têm filhos/as.

<b>Estruturas/apoios a que recorreria caso a sua entidade empregadora disponibilizasse</b>		<b>Nº de Respostas</b>	
		H	M
<i>Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar</i>	56,8%	28 (58,1%)	35 (55,6%)
<i>Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)</i>	39,6%	14 (29,2%)	30 (47,6%)
<i>Apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e babysitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)</i>	30,6%	13 (27,1%)	21 (33,3%)
<i>Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as</i>	26,1%	16 (33,3%)	13 (20,6%)
<i>Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias</i>	22,5%	6 (12,5%)	19 (30,2%)
<i>Medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência</i>	22,5%	13 (27,1%)	12 (19%)
<i>Protocolos/parcerias com estruturas residenciais/lares/ centros de dia / apoio domiciliário/ centros de reabilitação/centros de atividades ocupacionais para familiares idosos ou com deficiência</i>	17,1%	10 (20,8%)	9 (14,3%)
<i>Creche/ Jardim-de-infância</i>	13,5%	4 (8,3%)	11 (17,5%)
<i>Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL</i>	11,7%	4 (8,3%)	9 (14,3%)

## Cávado + Igual

Medidas de apoio para famílias monoparentais	5,4%	-	6 (9,5%)
--	------	---	-------------

Tabela 8 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=111)

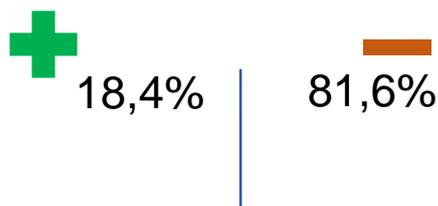
Fazendo uma análise às medidas especificamente relacionadas com as crianças e famílias monoparentais, e selecionando apenas os/as respondentes com filho/a(s) menores (N=36), apresentam-se na tabela seguinte, as percentagens obtidas por género. Pode verificar-se que a medida que reúne mais interesse deste grupo de respondentes é a relacionada com os apoios financeiros no acolhimento e educação dos/as filhos/as e as relacionadas com as atividades extraescolares, como ATL e colónias de férias.

	H	M	Total
Creche/ Jardim-de-infância	4,2% N=2	11,1% N=7	8,1% N=9
Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	10,4% N=5	27% N=17	19,8% N=22
Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	8,3% N=4	12,7% N=8	10,8% N=12
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)	18,8% N=9	25,4% N=16	22,5% N=25
Medidas de apoio para famílias monoparentais	--	7,9% N=5	4,5% N=5

29

Tabela 9 - % Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas (N=36)

Foi ainda questionado aos/as trabalhadores/as se *gostariam que a sua entidade empregadora disponibilizasse algum outro apoio/medida ou benefício.*



## Cávado + Igual

A quem indicou outros benefícios (18,4% do tal), foi sugerido que especificasse quais apoios ou medidas.: As sugestões avançadas passaram por: Jornada contínua, apoio no pagamento dos passes escolares, apoio a familiares diretos, regime de trabalho misto, transporte para o trabalho e apoio a familiares com filhos menores.

Apenas 7,2% (N=9) das respondentes ***nos últimos 5 anos foi mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante.***

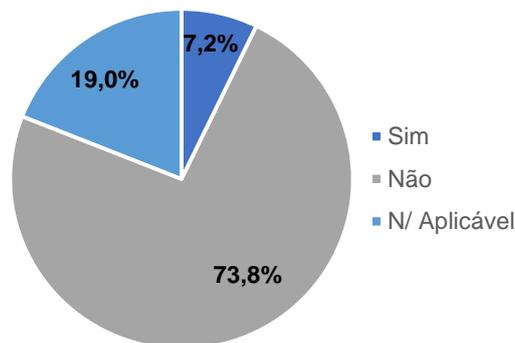


Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=126)

Para este grupo, apresentamos abaixo os resultados às questões sobre se usufruiu de alguma das medidas apresentadas na tabela abaixo.

Destacamos as medidas de licença parental inicial exclusiva da mãe, uma vez que uma colaboradora respondeu “não, mas precisei”.

As medidas mais utilizadas pelas colaboradoras, que estiveram ou estão grávidas, foram *dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto* e *dispensa diária para amamentação/aleitação*, tendo estas sido utilizadas por 62,5% e 87,5% das mulheres, respetivamente.

## Cávado + Igual

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental inicial exclusiva da mãe</i>	44,4%	44,4%	11,1%	0%
	N=4	N=4	N=1	-
<i>Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé</i>	37,5%	62,5%	0%	0%
	N=3	N=5	-	-
<i>Licença por interrupção de gravidez</i>	12,5%	87,5%	0%	0%
	N=1	N=7	-	-
<i>Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto</i>	62,5%	37,5%	0%	0%
	N=5	N=3	-	-
<i>Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde</i>	25%	75%	0%	0%
	N=2	N=6	-	-
<i>Dispensa diária para amamentação/aleitação</i>	87,5%	12,5%	0%	0%
	N=7	N=1	-	-
<i>Dispensa de prestação de trabalho suplementar</i>	12,5%	87,5%	0%	0%
	N=1	N=7	-	-
<i>Dispensa de prestação de trabalho no período noturno</i>	13%	88%	0%	0%
	N=1	N=7	-	-

Tabela 10 – Usufruiu de alguma das medidas

Uma percentagem ainda menor - 3,9% (N=5) - dos respondentes **nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida.**

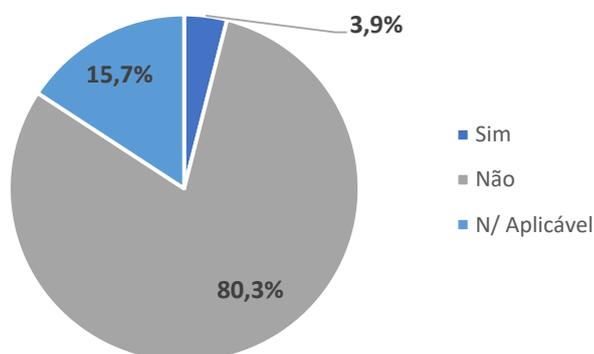


Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=127)

## Cávado + Igual

Relativamente aos direitos associados, salienta-se os dois casos que declaram não ter usufruído da licença parental exclusiva do pai.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental exclusiva do pai (15 dias úteis)</i>	60%	40%	0%	0%
	N=3	N=2	-	-
<i>Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis)</i>	100%	0%	0%	0%
	N=3	-	-	-
<i>Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias)</i>	33,3%	66,7%	0%	0%
	N=1	N=2	-	-
<i>Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais</i>	100%	0%	0%	0%
	N=3	-	-	-

Tabela 11 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida

Seguindo para a questão acerca se **nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção**, verifica-se que 9,7% respondeu que sim, ou seja, 12 trabalhadores/as.

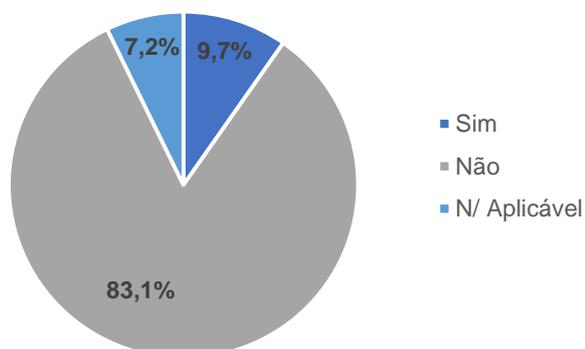


Gráfico 16 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=124)

## Cávado + Igual

A tabela 17 mostra de que forma foram usufruídos os diferentes direitos. De salientar que nenhum/a dos/as colaboradores/as referiu não lhe ter sido possível usufruir dos seus direitos em situação de ter necessitado.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Dispensa do trabalho para avaliação para adoção</i>	8,3%	66,7%	0%	25%
	N=1	N=8	-	N=3
<i>Licença por adoção de menor de 15 anos</i>	0%	75%	0%	25%
	-	N=6	-	N=2
<i>Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos</i>	12,5%	62,5%	0%	25%
	N=1	N=5	-	N=2
<i>Falta ao trabalho, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	33,3%	44,5%	0%	22,2%
	N=3	N=4	-	N=2
<i>Falta ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos que, no caso de ser maior, faz parte do seu agregado familiar</i>	22,2%	55,6%	0%	22,2%
	N=2	N=5	-	N=2
<i>Falta, até 4 horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor</i>	44,4%	44,4%	0%	11,2%
	N=4	N=4	-	N=1
<i>Licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica</i>	0%	75%	0%	25%
	-	N=6	-	N=2
<i>Redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	0%	75%	0%	25%
	-	N=6	-	N=2
<i>Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	0%	75%	0%	25%
	-	N=6	-	N=2
<i>Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	11,1%	66,7%	0%	22,2%
	N=1	N=6	-	N=2

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

## Cávado + Igual

Ainda associado ao tema do usufruto dos direitos parentais foi questionada a forma como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da restante equipa de trabalho, não se verificando de ausência de apoio ou resistências:

	Chefias diretas	Subordinados/as	Colegas de trabalho
Bem, recebi apoio	25,9% H8   M6	20,8% H6   M5	22,2% H7   M5
Mal, houve resistências / foram criados obstáculos	0%	0%	0%
Não se manifestaram	11,1% H4   M2	11,3% H4   M2	11,1% H4   M2
Não sei/ Não respondo	0%	0%	1,9% H0   M1
N/ Aplicável	63% H11   M23	67,9% H12   M24	64,8% H11   M24

Tabela 13 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho (N=54/53/54)

Na questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens ao gozo do período de licença** conforme previsto na lei, apenas cerca de 30% dos trabalhadores da autarquia de Terras de Bouro (29,8%) responde afirmativamente, enquanto 12,3% (N=14) indica que a entidade não incentiva, opinião expressada por 11,3% de homens e 13,1% de mulheres. Por outro lado, a maior percentagem, 57,9%, encontra-se na resposta não sei/ não respondo, o que é revelador da falta de atenção a esta questão no contexto do trabalho.

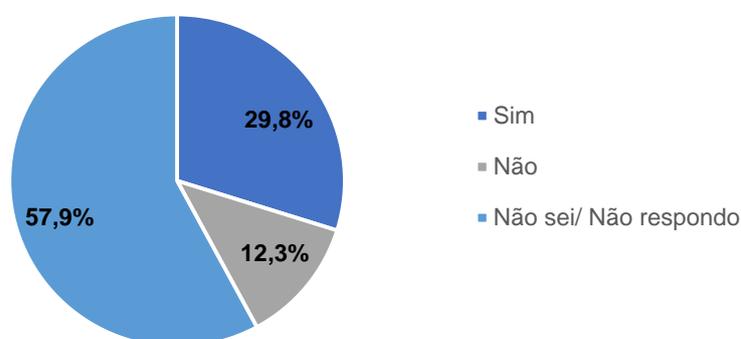


Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=114)

## Cávado + Igual

Já na questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental**, verifica-se que 31% (N=34) responde que existe incentivo, enquanto 14,5% (N=16) refere que não há incentivo, opinião partilhada por 12,5% de homens e 16,1% de mulheres. Evidencia-se, ainda, que mais de metade (54,5%, N=60) de respondentes responde não sabe/ não responde (58,3% dos homens e 51,6% das mulheres respondentes).

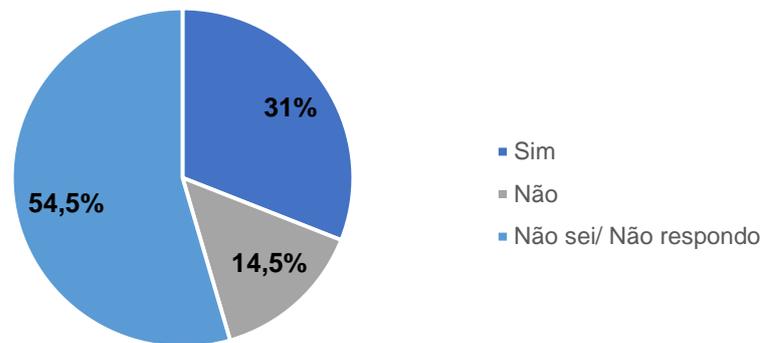


Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=110)

Relativamente à questão **alguma vez interrompeu a sua atividade profissional por ter tido necessidade de cuidar dos/as filhos/as ou de outras pessoas dependentes**, observa-se que 27,6% (N=35) dos/as respondentes já passou por essa situação, abrangendo 28,1% (N=16) de homens e 27,1% (N=19) de mulheres.



Figura 4 - Interrompeu a da atividade profissional (N=127)

## Cávado + Igual

A maior parte dos/as trabalhadores/as, 82,9%, interrompeu a sua atividade por períodos até 6 meses.

Até 6 Meses	82,9%
Entre 6 a 12 Meses	11,4%
Superior a 12 Meses	5,7%

Tabela 14 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=35)

Relativamente às duas questões apresentadas na tabela 20, a maior parte dos/as respondentes indica não se ter sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher ou por ter prestado assistência à família (83,5% e 84,2% respetivamente).

Há, contudo, 11,8% de respondentes que afirmou ter-se **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (15 em 127 respondentes). Destes/as 8 são homens e 7 mulheres, não existindo diferenças quanto às habilitações literárias ou categoria profissional.

São também 9 (7,1%) dos/as 127 trabalhadores/as respondentes que indicam **ter-se sentido prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família**. Destes/as, 6 identificam-se como homens e 3 como mulheres. Esta maior sentimento por parte dos homens pode indicar que ainda é estranhado que estes assumam responsabilidades 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	11,8%	14%	10%	7,1%	10,5%	4,3%
Não	83,5%	82,5%	84,3%	86,6%	84,2%	88,6%
Não sei/Não respondo	4,7%	3,5%	5,7%	6,3%	5,3%	7,1%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabela 15 - Já se sentiu prejudicado/a (N=127)

## Cávado + Igual

O tratamento igualitário deve ser garantido por parte da entidade empregadora, todos os/as trabalhadores/as, independentemente do seu género ou condição familiar, devem ter um tratamento igualitário. Apesar dos resultados obtidos terem sido positivos, deverão, também, ser objeto de reflexão os casos em que são indicadas discriminações ou até quando os/trabalhadores optam por não se comprometer com uma resposta.

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 quando já não se encontra a trabalhar** (N=126), mais de metade dos/as respondentes (58% responde afirmativamente, quer isso aconteça *algumas vezes* (40,5%), quer aconteça *sempre, ou quase sempre* (17,5%). Essa situação é relatada por 63,2% (36) dos homens e a 53,6% (37) das mulheres, incluindo um número significativo de Técnicos/as Superiores.

São exatamente metade dos/as trabalhadores/as da autarquia de Terras de Bouro que revela que se **sente demasiado/a cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas** (N=118), o que acontece *algumas vezes* (39,8%) ou *sempre, ou quase sempre* (10,2%). Destacam-se as mulheres em que foram a maioria considera que esta situação ocorre com maior frequência (35 em 59, correspondendo a 52,2% das mulheres, abrangendo ainda 47,1% do total de homens respondentes).

À questão **sente que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria**, 25,4% responde *algumas vezes* e 5,9% *sempre, ou quase sempre*, sendo que se verifica um maior número destas respostas em trabalhadores/as com filho/a(s) (33 de 37 respondentes).

São 17,8% os/as que acusam que **não conseguem cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários**, o que acontece *algumas vezes* (14,4%) ou mesmo *sempre* (3,4%).

Relativamente à interferência do trabalho na vida pessoal, cerca de ¼ declara que o seu trabalho faz com que **não tenha tempo para se dedicar às suas atividades**

## Cávado + Igual

**peçoais/hobbies educação, ou formação**, quer *algumas vezes* (20,5%), quer *sempre* (4,3%). De ressaltar, ainda, que a maioria destes/as respondentes tem filho/a(s) menor(es).

Podemos concluir que o trabalho tem uma interferência significativa com a vida familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, pelo que se justifica a tomada de medidas de conciliação do trabalho com as restantes esferas da vida.

	Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar? (N=126)	Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias? (N=118)	Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria? (N=118)	Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários? (N=118)	Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação? (N=117)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	17,5%	10,2%	5,9%	3,4%	4,3%
<i>Algumas vezes</i>	40,5%	39,8%	25,4%	14,4%	20,5%
<i>Poucas vezes</i>	11,9%	22,9%	22,9%	22%	22,2%
<i>Raramente, ou Nunca</i>	22,2%	17,8%	32,2%	39,8%	35%
<i>Não sei/Não se aplica</i>	7,9%	9,3%	13,6%	20,4%	18%

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

Seguindo para a análise dos indicadores relacionados com a interferência da vida familiar na vida profissional, apresentados na tabela 22, verifica-se que a maioria dos/as trabalhadores/as assinala raramente, ou nunca como resposta às questões apresentadas, o que é revelador de que a vida familiar não é sentida como impactando tão intensamente no trabalho com o este último na vida familiar e pessoal. Destacamos, ainda assim, as respostas dos/as trabalhadores/as que se sentem desconfortáveis e com dificuldades em gerir as duas dimensões da vida.

## Cávado + Igual

Verifica-se que a situação de não conseguir “**concentrar-me no trabalho**” (N=125), é sentida por um pouco mais de ¼ (26,1%) e exatamente 1/5 dos homens *sempre, ou quase sempre e algumas vezes*. 23 dos/as 32 trabalhadores/as que afirmam ter dificuldade em concentrar-se no trabalho, tem dependentes a cargo.

As responsabilidades familiares fazem com que “**chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar**” (N=120), é reconhecido como acontecendo *sempre, ou quase sempre e algumas vezes por* 20,9% do total de mulheres e 15,1% dos homens.

O efeito das mesmas no absentismo, captado através da declaração “**falte ao trabalho**” (N=119), é reconhecido como ocorrendo *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* por 8 trabalhadores/as, dos/as quais 4 são mulheres (6,1% das mulheres) e 4 são homens (7,1% dos homens). Já o indicador que capta a interferência na dedicação ao trabalho “**sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho**” (N=122), foi assinalado como uma realidade que acontece *sempre, ou quase sempre e algumas vezes por* 6 mulheres (9%) e 7 homens (12,7%).

Passando à questão “**com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes**” (N=120), responderam *sempre, ou quase sempre e algumas vezes* 10% dos/as trabalhadores/as respondentes, correspondendo a 7 homens (13,2% dos homens) e 5 mulheres (7,5% das mulheres).

São mais mulheres que afirmam **não ter tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema)** (N=121), tendo respondido 18 mulheres (26,9% das mulheres) às opções *sempre, ou quase sempre e algumas vezes*, num total de 30 trabalhadores/as respondentes.

## Cávado + Igual

	Não consiga concentrar-me no trabalho. (N=125)	Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar. (N=120)	Falte ao trabalho. (N=119)	Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho. (N=122)	Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes. (N=120)	Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.). (N=121)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	4,8%	2,5%	0,8%	3,3%	3,3%	6,6%
<i>Algumas vezes</i>	20,8%	15,8%	5,9%	7,4%	6,7%	18,2%
<i>Poucas vezes</i>	22,4%	27,5%	20,2%	15,6%	12,5%	16,5%
<i>Raramente, ou nunca</i>	41,6%	41,7%	56,3%	55,7%	56,7%	41,3%
<i>Não sei/Não se aplica</i>	10,4%	12,5%	16,8%	18%	20,8%	17,4%

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

À questão, “**Habitualmente, com que frequência trabalha durante o seu tempo livre para dar resposta às solicitações do seu trabalho?**”, destacamos que 1/3 dos/as trabalhadores/as indica algumas vezes e 13% afirma sempre, ou quase sempre, resultado que se revela importante para esta análise, o que poderá constituir um obstáculo à conciliação. Esta situação abrange 58,2% dos homens e 36,8% das mulheres. Em contrapartida, 22% responde trabalhar poucas vezes, e 31,7% indica que raramente, ou nunca trabalha durante o seu tempo livre.

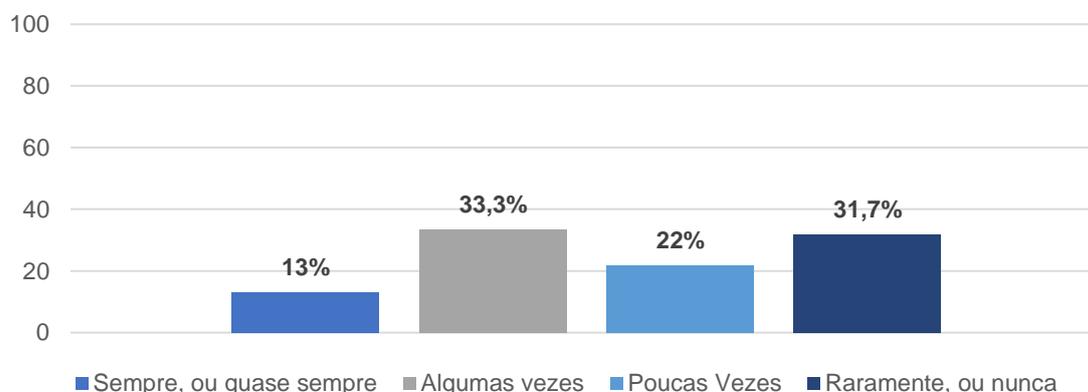


Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=123)

## Cávado + Igual

Relativamente a se **“Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares”**, 80,4% afirma ter facilidade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (24,2% indica ser muito fácil e 56,2% indica ser relativamente fácil), abrangendo 84,5% dos homens e 77,1% das mulheres. Merece destaque o facto de 19,6% dos/as trabalhadores/as referirem existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho, (9,4% indica ser relativamente difícil e 10,2% respondeu ser muito difícil), situação que afeta 15,5% dos homens e 22,9% das mulheres.

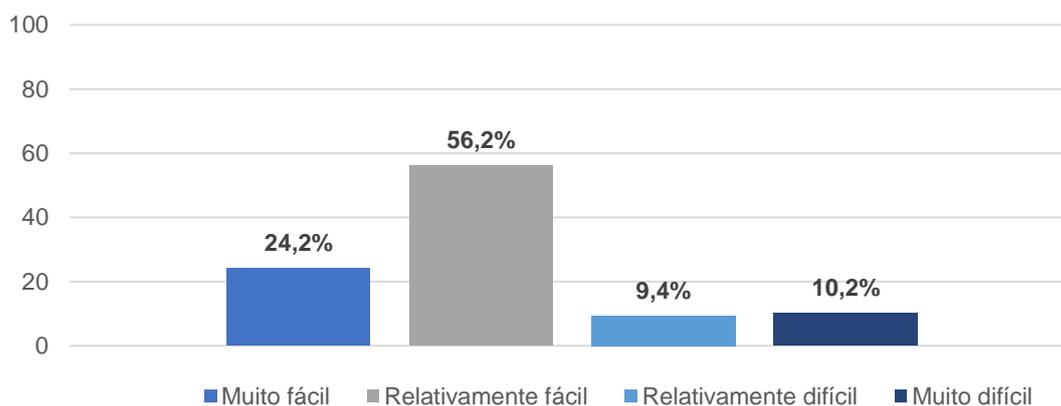


Gráfico 20 – Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=128)

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

	H	M
<b>Muito fácil</b>	34,5%	15,7%
<b>Relativamente fácil</b>	50%	61,4%
<b>Relativamente difícil</b>	5,2%	<b>12,9%</b>
<b>Muito difícil</b>	10,3%	<b>10%</b>
<b>Total</b>	100%	100%

Tabela 18 - Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género (N=128)

## Cávado + Igual

No que concerne à **satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, 1,6% afirma estar Insatisfeito/a, 2,3% Nada satisfeito/a, correspondendo a 5 trabalhadores dos quais 4 são mulheres, 3 delas com filhos menores.

Em contraponto, 53,9% refere estar *satisfeito/a* e 30,5% *muito satisfeito/a*, sendo que este grupo se encontra constituído por 84,5% dos homens e 84,3% de mulheres. Os restantes 11,7% dos trabalhadores situam-se numa posição neutra.

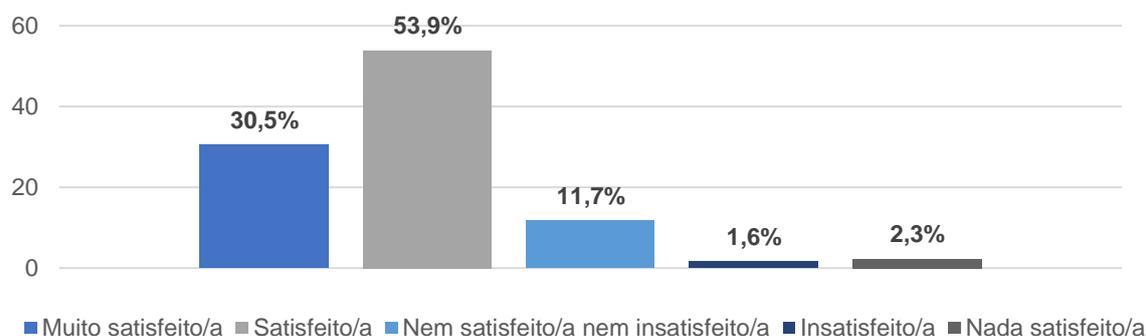


Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=128)

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

Exatamente 1/4 dos/as respondentes considera que os *Horários de trabalho longos* são um dos principais obstáculos à conciliação, 17,9% considerou o *trabalho exigente e extenuante* como obstáculo e apenas 8,8% consideraram as *longas deslocações pendulares (casa-trabalho)* como fator que dificulta a conciliação. Da dezena de respondentes que acusa as longas deslocações, 8 tem filhos/as, em 6 dos casos menores.

## Cávado + Igual

Foram, ainda, avançados outros fatores como constituindo obstáculo à conciliação, tais como o cansaço ao final do dia, horário de saída do trabalho e rigidez do horário de trabalho.

	Sim	H	M	Não	H	M
<i>Horário de trabalho longo</i>	25%	N=17	N=13	75%	N=38	N=52
<i>Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)</i>	8,8%	N=5	N=5	91,2%	N=45	N=59
<i>Trabalho exigente ou extenuante</i>	17,9%	N=7	N=13	82,1%	N=42	N=50

Tabela 19 - Obstáculos à conciliação

Foi, também, analisada 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** 72,4% dos/as trabalhadores/as da autarquia de Terras de Bouro afirma existir essa abertura, sendo que 73 dos 92 tem filhos/as.

No entanto, merece ainda atenção o facto de 8,7% considerar não existir abertura e 18,9% optou por assinalar que não sabe ou não responde.

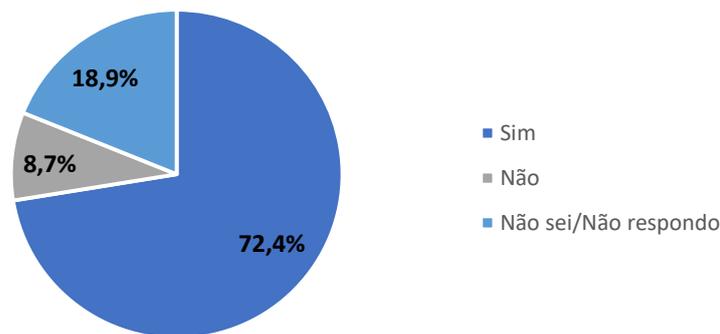


Gráfico 22 – Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=127)

Relativamente aos/às respondentes que confirmam existir **abertura por parte da entidade empregadora em caso de dificuldade de conciliação**, questionamos se **saberiam a quem recorrer** nessa situação. 83,3% respondeu afirmativamente, correspondendo a 81% dos homens (N=47) e a 85,3% das mulheres (N=58).

## Cávado + Igual

Relativamente a quem recorreria, 86,7% respondeu que recorreria ao Superior Hierárquico, 11,4% aos Recursos Humanos e 1,9% refere *Outros*.

De realçar que 9,5% dos/as inquiridos respondeu que não saberiam a quem recorrer (10,3% dos homens e 8,8% das mulheres) e 7,1% optou pela resposta não sei/não respondo.



Figura 5 - Sabe a quem recorrer (N=126)

De forma a analisar e identificar a existência de iniciativa e interesse por parte dos trabalhadores/as, questionamos se "***Alguma vez apresentou sugestões que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?***". Os dados revelam que 18,4% já apresentou sugestões, 68,1% nunca o fez, a que acrescente ainda 7,9% que não sabem ou não respondem. Este resultado poderá demonstrar ausência de iniciativa, eventual desconhecimento do tema ou a inexistência de iniciativas neste âmbito por parte do município.

Destacamos, ainda, que os 18,4% que já apresentaram sugestões, 21 no total, correspondem a 23,1% dos homens e a 14,5% das mulheres.

## Cávado + Igual

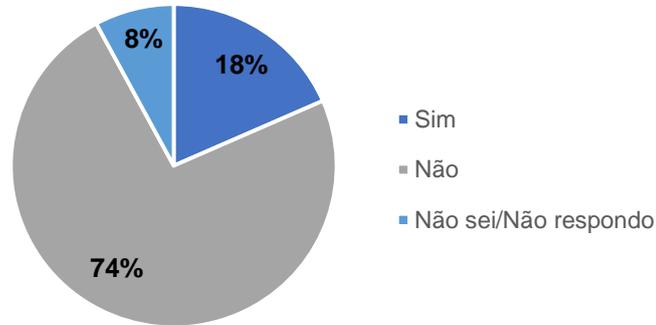


Gráfico 23 - Sugestões que contribuem à Conciliação (N=114)

A discriminação, o assédio, as ameaças ou agressões físicas foram temas também incluídos no questionário. Procurou-se verificar qual a experiência e situação pessoal dos/as inquiridos/as nesta matéria, assim como, qual o seu conhecimento de discriminação e agressão a colegas. Analisando os resultados obtidos à questão se **“já sofreu algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?”**, 85% respondeu não, contudo, 8,8% refere já ter sofrido alguma destas situações, o que corresponde a 11,8% (N=6) dos homens e a 6,5% (N=4) das mulheres.

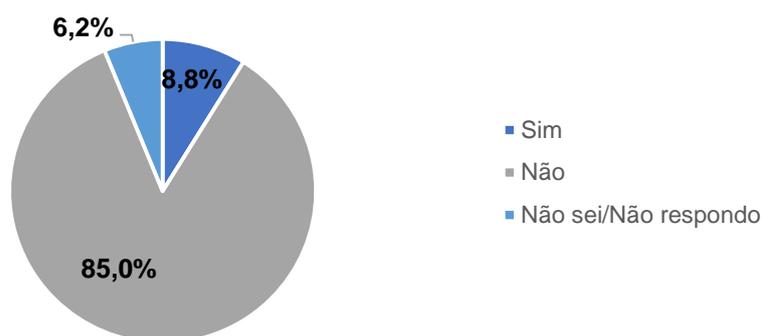


Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=113)

Quanto à questão **“já assistiu a algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?”**, 84% assinala que nunca assistiu. No entanto, 8% (N=9) afirma já ter assistido a algum tipo de ofensa, correspondendo a 11,8% (N=6) dos homens e a 4,8% (N=3) das mulheres.

## Cávado + Igual

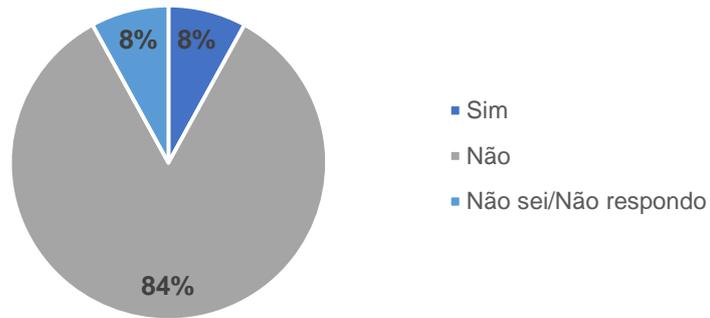


Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=113)

## Cávado + Igual

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

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

Começou-se por avaliar **quantas horas gasta com tarefas domésticas** semanalmente, é possível verificar no gráfico seguinte, que o valor mais elevado (34,4%) é referente ao intervalo entre 3 a 6 horas. Contudo, cerca de 1/5 dos/as inquiridos/as (20,3%), assinala as mais de 20 horas, abrangendo 30% das mulheres e apenas 8,6% dos homens. Evidencia-se, assim, que são as mulheres quem investe mais tempo em tarefas domésticas.

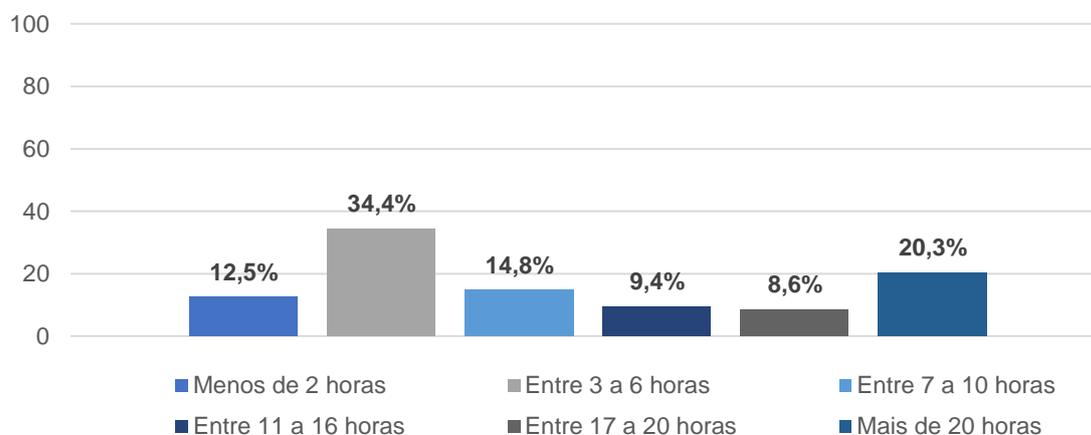


Gráfico 26 - Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=128)

Analisando as respostas à questão **quem realiza mais frequentemente as tarefas domésticas**, 59,8% afirma ser o/a próprio/a, correspondendo a 88,6% das mulheres (N=62) e a 21,1% dos homens (N=14). Já 44,1% (N=56) dos/as respondentes refere que é o/a marido/mulher/companheiro/a a realizar mais frequentemente as tarefas domésticas, dos quais 43 (75,4%) são homens e 13 (18,6%) são mulheres. A restante percentagem encontra-se dividida em filha/s, 5,5% (N=7) e filho/s 4,7% (N=6). Na opção

## Cávado + Igual

outro/as (8,7%) foram especificados como resposta a mãe (em maior número), pai e irmã/irmãos.

Este indicador é mais um contributo para a evidenciação de que são as mulheres que se dedicam, maioritariamente, à realização das tarefas domésticas e que são as principais responsáveis pelas mesmas.

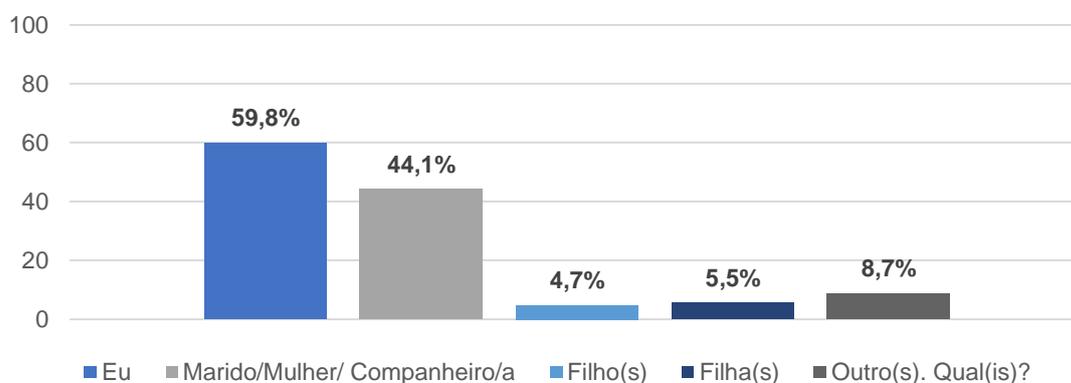


Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=127)

Já quanto ao indicador, **“Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes”**, 47,6% responde ser o/a próprio/a. Prevalece um maior número de mulheres (49 em 59 respondentes), que corresponde a 71% do total de mulheres respondentes. Já os homens nesta situação são apenas uma dezena, representando 18,2% do total de homens. Com 37,1% encontram-se os respondentes que indicam *o/a marido/mulher/ companheiro/a* (33 homens e 13 mulheres), 21,8% refere que não se aplica e 5,6% responde ser a mãe/sogra. Para além das tarefas domésticas continuam a ser também as mulheres as principais responsáveis pelo cuidado de pessoas dependentes.

## Cávado + Igual

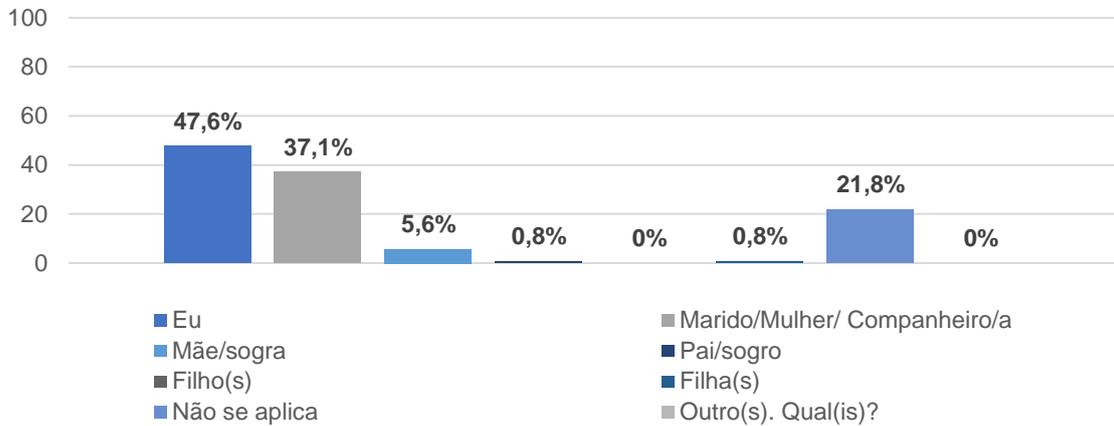


Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=124)

As questões que se encontram na tabela abaixo pretendem aferir a opinião dos/as trabalhadores/as sobre igualdade entre homens e mulheres, práticas e representações de género.

Indique o seu grau de concordância com:	N	Concordo plenamente	Concordo	Discordo	Discordo plenamente
Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas.	124	51,6%	46,8%	1,6%	0%
A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	120	10,8%	26,7%	46,7%	15,8%
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	120	1,6%	9,2%	39,2%	50%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.	119	29,4%	56,3%	8,4%	5,9%
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	118	23,7%	53,4%	17,8%	5,1%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	120	10%	38,3%	41,7%	10%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	120	3,3%	40,9%	38,3%	17,5%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	119	5%	12,6%	49,6%	32,8%

## Cávado + Igual

Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	119	4,2%	7,6%	<b>50,4%</b>	37,8%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	119	13,4%	32,8%	<b>37,8%</b>	16%

Tabela 20 - Grau de concordância

A questão sobre se **a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro** reúne uma ainda uma concordância significativa entre/as os trabalhadores/as da autarquia de Terras de Bouro inquiridos/as (37,5%). Concordam ou concordam plenamente com essa afirmação 34,6% dos homens e 39,7% das mulheres.

Salientamos, também, a concordância de um pouco mais de 10% (10,8%) com a afirmação de que **competem ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família**, que é uma representação sobretudo dos homens. De facto, assinalaram a sua concordância com essa divisão tradicional dos papéis na família 21,2% do total de homens e 2,9% do total das mulheres.

Relativamente a se **as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional**, 48,3% responde afirmativamente. Não reconhecem as desigualdades de género a nível profissional 57,7% dos homens e 41,2% das mulheres.

Quanto à questão de se **na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres**, 44,2% concorda com esta afirmação, correspondendo a 57,7% dos homens e 33,8% das mulheres. São novamente mais os homens que mostram concordância como predisposição biológica dos sexos no exercício de determinado trabalho.

Quanto a se **as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/as filhos/as**, 14,3% (13,5% dos homens e 14,9% das mulheres) discorda com essa afirmação e 22,9% (19,7% mulheres e 26,9% homens) discorda que **o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano**.

Destacamos ainda que 17,6% (25,5% dos homens e 11,8% das mulheres) concordam com ser **preferível ter um homem como chefe do que uma mulher** e 11,8% (19,2%

## Cávado + Igual

os homens e 6% das mulheres) concordam que **numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.**

Em geral, a maioria (53,8%) discordou da consideração de que **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.** Contudo, a maioria dos homens (52,8%) concorda com esta afirmação e é ainda expressiva a parte das mulheres que também relega as desigualdades de género para o passado (40,9%).

As afirmações que motivaram níveis de concordância mais elevados (concordo e concordo plenamente) foram num casal, *o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas e as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.*

Todas as mulheres respondentes (69) e a quase totalidade dos homens (53 de 55 respondentes) concordaram ou concordaram plenamente com a afirmação *num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas* e 86,5% dos homens e 85,1% das mulheres concorda ou concorda totalmente com *as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as.* Fica, pois, evidente a descoincidência entre as representações e as práticas relativas à partilha igualitárias das tarefas domésticas e do cuidar.

Aqueles/as que têm dependente/as a cargo são também os/as que mais concordam mais as duas afirmações anteriores (122 e 102 respondentes respetivamente).

## Cávado + Igual

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

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

Mais de metade (52,4%) dos/as trabalhadores da autarquia de Terras de Bouro **alterou o regime ou horário de trabalho durante a pandemia**. Estas alterações notaram-se, sobretudo, ao nível do regime de trabalho, sendo que a maioria passou para um regime misto de trabalho, que combinou a modalidade de trabalho presencial, com o teletrabalho (tabela 26).

Do total de respondentes que sentiram estas alterações, 23 são assistentes operacionais, 21 Técnicos/as Superiores e 19 Assistentes Técnicos/as.

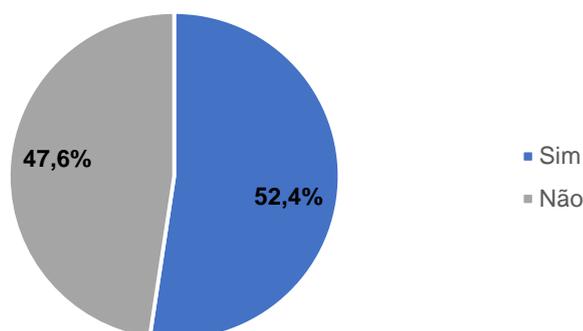


Gráfico 29 - % de trabalhadores/as com regime/horário de trabalho alterado devido à pandemia (N=126)

Exclusivamente teletrabalho	21,9%
Regime misto (presencial/teletrabalho)	51,6%
Alteração de horário de trabalho	37,5%

Tabela 21 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19, por tipo de alteração (N= 64 mas alguns repetiram opções)

Quanto ao interesse em **manter alguma dessas alterações no período pós pandemia**, mais de metade dos/das respondentes, 56,1%, afirma não pretender manter as alterações e 10,6% não sabe/ não responde. Contudo 1/3 demonstrou interesse em manter as alterações aplicadas devido à pandemia, sendo que a maioria gostaria de

## Cávado + Igual

manter o regime misto de trabalho (teletrabalho e presencial). Parecem ter sido as mulheres as mais prejudicadas com as alterações ocorridas na pandemia a nível dos horários e regimes de trabalho, dado que 63,2% das mesmas não demonstra interesse na sua continuidade.

		H	M
<i>Sim</i>	33,3% N=22	35,7% N=10	31,6% N=12
<i>Não</i>	56,1% N=37	46,4% N=13	63,2% N=24
<i>Não sei/ Não respondo</i>	10,6% N=7	17,9% N=5	5,3% N=2

Tabela 22 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=66)

Dos/as respondentes que manifestaram **interesse em manter as alterações**, a maioria respondeu que gostaria de manter o horário de trabalho misto (teletrabalho e presencial) (57,2%) e teletrabalho (21,5%). De referir, que parte das respostas apenas indicavam que queriam “manter o horário de trabalho”, não sendo possível identificar o tipo de trabalho.

		H	M
<i>Teletrabalho</i>	25%	2	1
<i>Trabalhar a part time</i>	7,1%	--	1
<i>Misto (teletrabalho e presencial)</i>	<b>66,7%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<i>Jornada Contínua</i>	7,1%	--	1

Tabela 23 - Percentagem de trabalhadores/as que gostaria de manter as alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=12)

Analisando **em que medida a situação pandémica afetou a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar**, verifica-se que para 86,4% não houve alteração, nomeadamente para 51 (89,5%) homens e 57 (83,8%) mulheres) e apenas, 3,2% indica que melhorou. São ainda pouco mais de 10% (10,4%) para quem a pandemia afetou **negativamente** a conciliação, reportando a 5 homens e 8 mulheres.

## Cávado + Igual

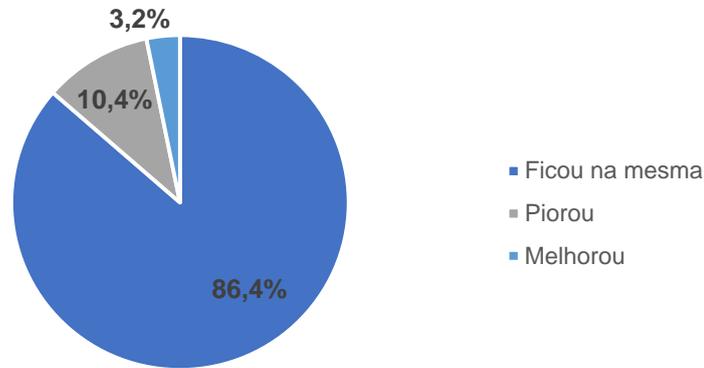


Gráfico 30 - Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=125)

Quanto a se **a situação pandémica proporcionou uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e do cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes**, 61,3% considera que tal não aconteceu, estando neste grupo a maioria de mulheres e/ou trabalhadores com descendentes. Contrariamente, para 22,6% (29,8% dos homens e 16,4% das mulheres) a pandemia favoreceu um maior equilíbrio. Conclui-se, assim, que foram sobretudo as mulheres que se ressentiu mais da pandemia e quem menos sentiu os seus possíveis efeitos benéficos ao nível da conciliação entre as diferentes esferas da vida.

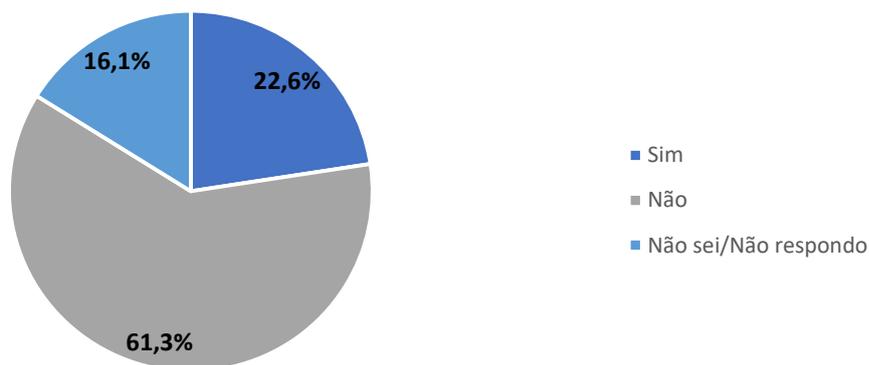


Gráfico 31 – Impacto da pandemia no equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes (N=124)

## Cávado + Igual

### E. Sugestões de medidas de conciliação

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

A modalidade de trabalho (presencial ou teletrabalho) e os horários de trabalho foram as principais áreas de melhoria referidas como sugestão.

#### Sugestões de melhoria apresentadas:

-  Implementar jornada contínua;
-  Implementar teletrabalho;
-  Implementar horário flexível (sugestão mais vezes indicada);
-  Priorizar a família;
-  Oportunidade de escolha de regime de trabalho;
-  Reuniões de debate para criar soluções.

Destas sugestões, destacamos o *teletrabalho* e o *horário flexível* uma vez que foram referidas por mais do que um/uma colaborador/a neste questionário.

## Cávado + Igual

### V. CONCLUSÕES

Tendo em conta as quatro dimensões do inquérito por questionário aplicado, verifica-se que o Município de Terras de Bouro reúne trabalhadores/as com maioritariamente situadas entre os 40 e os 59 anos de idade.

Verifica-se, ainda, que quase metade dos/as trabalhadores/as respondentes, reúne habilitações ao nível do ensino secundário (12º ano) e ensino superior, e são maioritariamente casados/as.

Relativamente à descendência, uma grande parte dos/as trabalhadores/as têm 1 ou 2 filho/a(s) com idades entre os 10 e os 29 anos de idade. A totalidade dos/as que têm dependente (%), indica ter 1 a 2 dependentes a cargo.

Os trabalhadores/as respondentes ao inquérito por questionário encontram-se distribuídos equitativamente pelas categorias de assistente operacional, assistente técnico/a e técnico/a superior. A maioria possui um contrato por termo indeterminado (efetivo), labora a tempo inteiro, em regime de horário fixo.

A maioria encontra-se na modalidade presencial de trabalho. e 18,7% afirma trabalhar mais do que as 35 horas semanais, o que pode constituir obstáculo para a conciliação.

Na análise da dimensão sobre a **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, verifica-se a maioria se encontra satisfeita. No entanto, 1/4 dos/as respondentes considera que os horários de trabalho longos são um dos principais obstáculos à conciliação, 17,9% assinala o trabalho exigente e extenuante como e 8,8% consideram as longas deslocações pendulares (casa-trabalho) como fator que dificulta a conciliação.

Quando apresentadas possíveis medidas de apoio para os/as trabalhadores/as selecionarem as mais relevantes, os resultados passam principalmente pelo *plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar, apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.) e apoio financeiro no acolhimento e*

## Cávado + Igual

*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).*

Na dimensão acerca da **igualdade, práticas e representações de género**, verifica-se que as tarefas domésticas tendencialmente passam apenas por um elemento do casal tal como os cuidados a crianças/ idosos e dependentes. Esse elemento continua a ser a mulher, que permanece como a principal responsável pela realização das tarefas domésticas e do cuidado dos/as filhos e de outras pessoas dependentes. No Município de Terras de Bouro, salientamos a concordância ainda expressiva com a ideia da incapacidade do pai no cuidado de menores, e, ainda, a divisão de perceções relativamente à existência de igualdade de género na sociedade em geral e questão especificamente na esfera laboral. Salienta-se ainda a expressiva concordância com a segregação de género ao nível das tarefas desempenhadas.

A última dimensão analisada foi o **impacto da pandemia COVID-19 na conciliação**, verificando-se que mais de metade da amostra teve uma reestruturação no regime/horário de trabalho, sendo que mais de metade não demonstra interesse em manter as alterações pós pandemia, referindo ainda que a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar não teve alterações significativas neste período. As mulheres ressentiram-se, mais do que os homens, da conciliação durante a pandemia.

## Cávado + Igual

### VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

# Cávado + Igual

## ANEXO

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



## Cávado + Igual

# INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

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

### na NUT III Cávado

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



# Cávado + Igual

## INTRODUÇÃO

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

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

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

### Porquê participar?

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

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

### Este inquérito é anónimo e confidencial.

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

### Política de privacidade

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

# Cávado + Igual

## I – CARATERIZAÇÃO INDIVIDUAL

### 1.1. Identifica-se como:

- Homem
- Mulher
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

### 1.2. Entidade Empregadora / Autarquia em que trabalha:

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

### 1.3. Concelho de Residência:

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

62

### 1.4. Idade: \_\_\_\_\_

### 1.5. Grau de Escolaridade (completo):

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

### 1.6. Estado Civil:

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

## Cávado + Igual

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

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

1.8. **Tem filhos/as?**

Sim  Não

\*(avance para a questão 1.9)

1.8.1. **Se sim, quantos/as filhos/as:** \_\_\_\_\_

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

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

Sim  Não

\*(avance para a questão 1.10)

**Se sim, indique:**

1.9.1. **Quantas pessoas dependentes:** \_\_\_\_\_

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

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

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

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

## Cávado + Igual

### 1.10. Categoria Profissional?

- Assistente Operacional
- Assistente Técnico
- Técnico/a Superior
- Outra. Qual? \_\_\_\_\_

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

- Sim  Não

### 1.12. Qual é o seu tipo de Contrato?

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

### 1.13. Há quantos anos trabalha na atual entidade empregadora?

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

### 1.14. Tempo de trabalho:

- Trabalho a tempo inteiro
- Trabalho a tempo parcial
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

### 1.15. Horário de trabalho:

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

### 1.16. Modalidade de trabalho (anterior à pandemia):

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

## Cávado + Igual

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

- Menos de 35 horas
- 35 horas
- 40 horas
- Outras. Quantas?
- \_\_\_\_\_

### 1.18. Habitualmente, quantas horas trabalha por semana?

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

## II – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

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

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

65

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

- Sim  Não

\*(avance para a questão 2.3.)

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

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

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

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

## Cávado + Igual

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

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

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

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

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

66

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

Sim  Não

\*(avance para a questão 2.7.)

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

---



---



---

## Cávado + Igual

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

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

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

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

67

### 2.8. Nos últimos 5 anos foi pai ou acompanhante de grávida?

- Sim
- Não \*(avance para a questão 2.9)
- N/ Aplicável \*(avance para a questão 2.9)

#### 2.8.1. Se sim, usufruiu de alguma das seguintes medidas

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
a) Licença parental exclusiva do pai (15 dias úteis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis adicionais)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Licença parental inicial por impossibilidade da mãe (duração mínima de 30 dias).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Cávado + Igual

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

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

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

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

68

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

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

## Cávado + Igual

c) Colegas de trabalho

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

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

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

Sim  Não

\*(avance para a questão 2.13)

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

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

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

Sim   
Não   
Não sei/Não respondo

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

Sim   
Não   
Não sei/Não respondo

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

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

## Cávado + Igual

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

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

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

70

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

Sempre, ou quase sempre	<input type="checkbox"/>
Algumas vezes	<input type="checkbox"/>
Poucas vezes	<input type="checkbox"/>
Raramente, ou nunca	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

## Cávado + Igual

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

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

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

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

---



---

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

Sim   
 Não   
 Não sei/Não respondo

71

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

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

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

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

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

Sim   
 Não   
 Não sei/Não respondo

## Cávado + Igual

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

- Sim
- Não
- Não sei/Não respondo

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

- Sim
- Não
- Não sei/Não respondo

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

3.1. Semanalmente, quantas horas gasta com tarefas domésticas?

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

72

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

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

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

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

## Cávado + Igual

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

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

73

## 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.**