

Cávado + Igual

Relatório de Diagnóstico do Município de Vila Verde 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.....	46
D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação	51
E. Sugestões de medidas de conciliação	55
V. CONCLUSÕES.....	58
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXO.....	61

Cávado + Igual

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Concelhos de residência (N=230)	14
Figura 2 - Regime de trabalho na autarquia (N=220)	21
Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=215)	22
Figura 4 – Nº de horas de trabalho (N=222)	23
Figura 7 - Interrompeu a sua atividade profissional (N=203).....	35
Figura 8 - Sabe a quem recorrer (N=202).....	43

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=218).....	20
Tabela 9 - Género e horário de trabalho (N=223).....	22
Tabela 10 – Aceitação do/s pedido/s (N=31)	25
Tabela 11- Interesse em aderir a outras modalidades de horário de trabalho	25
Tabela 12 - Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependentes e categoria profissional	26
Tabela 13 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=175)	28
Tabela 14 - % Trabalhadores/as por género e filho/a(s) menor/es que manifestaram interesse nas medidas	28
Tabela 15 – Usufruiu de alguma das medidas (N).....	30
Tabela 16 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida	31
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=80/77/81)	34
Tabela 19 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=52)	36
Tabela 20 - Já se sentiu prejudicado/a (N=202-201)	36
Tabela 21 - Com que frequência o seu trabalho faz com que... ..	38
Tabela 22 - Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que... ..	39
Tabela 23- Possibilidade de tirar tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho por género	41
Tabela 24 - Obstáculos à conciliação	42
Tabela 25 - Grau de concordância.....	49
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=128).....	51
Tabela 27 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=134)	52
Tabela 28 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=35).....	52

Cávado + Igual

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=230)	13
Gráfico 2 – Grau de Escolaridade (N=223)	15
Gráfico 3 - Situação conjugal (N=227)	15
Gráfico 4 - Com quem vive (N=226)	16
Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=229)	16
Gráfico 6 – Grau de parentesco das pessoas dependentes (N=112)	18
Gráfico 7 - Tipo de dependência (N=134)	19
Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=221)	19
Gráfico 9 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=202)	20
Gráfico 10 – Anos de Trabalho na Autarquia (N=223)	21
Gráfico 11 – Horário de trabalho (N=223)	21
Gráfico 12 – Satisfação com o horário de trabalho (N=223)	24
Gráfico 13 - Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=215)	26
Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=169)	29
Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=184)	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=182)	32
Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=167)	34
Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=166)	35
Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=204)	40
Gráfico 20 – Conseguir tirar algum tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=204)	40
Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=207)	41
Gráfico 22 – Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=204)	43
Gráfico 23 - Sugestões que contribuam à Conciliação (N=178)	44
Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N =178)	45
Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=177)	45
Gráfico 26 – Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=194)	46
Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=218)	47
Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=193)	48
Gráfico 29 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19 (N=196)	51
Gráfico 30 – Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=195)	53
Gráfico 31 - A situação pandémica proporcionou uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes? (N=195)	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).

Cávado + Igual

Neste contexto, e com vista ao desenvolvimento de um plano de intervenção para a CIM e municípios constituintes, uma das atividades centrais do projeto Cávado + Igual consiste no diagnóstico da realidade municipal e intermunicipal em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às trabalhadores/as de cada um dos municípios e da CIM.

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

O presente relatório apresenta os principais resultados apurados para o município de Vila Verde.

Cávado + Igual

II. METODOLOGIA

De forma a aferir a opinião dos/das trabalhadores/as dos diferentes municípios que integram 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 adotada uma abordagem extensiva, de natureza quantitativa, tendo 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	Universo de trabalhadores/as do município ¹	N.º de trabalhadores/as com baixa médica prolongada	Nº de trabalhadores/as a inquirir	N.º Respostas obtidas	Taxa de Resposta Registada (*)
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	183	140	58,6%
Município de Vila Verde	373	40	332	230	69,1%
CIM CÁVADO	18	0	18	16	88,9%
	4.049	341	3.651	2.380	64,2%

(*) Não exclui ainda os questionários incompletos.

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

9

Com uma taxa de resposta ligeiramente acima dos 69%, considerou-se estarem garantidas as condições para uma aproximação ao universo, que legitime informar políticas e práticas municipais de melhoria da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

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

Cávado + Igual

MUNICÍPIO DE VILA VERDE



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

III. DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

O balanço social do Município de Barcelos serve como base para a caracterização de género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária do conjunto de trabalhadores/as da autarquia.

		Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Comissão de Serviço	H	8	0	0	0	0	3	11
	M	3	0	0	0	0	1	4
CTFP por tempo indeterminado	H	1	20	18	153	1	4	197
	M	1	45	50	58	3	0	157
Outra	H	0	2	0	0	0	0	2
	M	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	9	22	18	153	1	7	210
	M	4	45	50	58	3	1	161
	T	13	67	68	211	4	8	371

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

		Dirigente Intermédio	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
20-29	H	0	0	0	2	0	0	2
	M	0	0	0	1	0	0	1
30-39	H	0	3	3	3	0	1	10
	M	0	5	8	2	1	0	16
40-49	H	2	8	4	26	1	1	42
	M	1	20	11	25	1	1	59
50-59	H	7	7	9	78	0	5	106
	M	3	17	20	21	1	0	62
60-69	H	0	4	2	44	0	0	50
	M	0	3	11	9	0	0	23
Total	H	9	22	18	153	1	7	210
	M	4	45	50	58	3	1	161
	T	13	67	68	211	4	8	371

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

² Não inclui os trabalhadores em regime de prestação serviços (pessoas singulares – 1 Homem e 1 Mulher)

Cávado + Igual

O Município de Vila Verde reúne um universo de 373 trabalhadores/as, dos quais 230 responderam ao questionário, considerados na totalidade para esta análise.

Dos 230 questionários, 107 (46,5%) foram respondidos em suporte de papel e 123 (53,5%) através da plataforma digital.

Quanto ao género dos/as trabalhadores respondentes (N=230), mais de metade (55,2%) identifica-se com o género feminino. Tratando-se de um município que emprega maioritariamente homens (56,6%), estamos perante uma amostra com uma sobre representação de mulheres e uma sub-representação de homens.

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

	Universo	Nº respostas obtidas	H	M	Outro
Técnico/a Superior	67	59	15	44	-
Assistente Técnico/a	68	46	10	35	1
Assistente Operacional	211	112	67	45	-
Outra	25	4	4	-	-
TOTAL	371	221	96	124	1

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

Como se pode verificar, a categoria profissional simultaneamente mais numerosa, mas mais sub-representada na amostra é a de assistente operacional. A categoria “outra” (relativa a outras categorias profissionais), está também bastante sub-representada. Pelo contrário, a categoria profissional mais representada é a relativa a técnico/a superior. Isso significa que estaremos também perante uma amostra mais qualificado do que o universo.

Cávado + Igual

IV. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A. Caracterização Sociográfica e Profissional

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

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

Relativamente ao **género** dos/as trabalhadores/as respondentes, 55,2% identifica-se como mulher, 44,4% como homem e 0,4% responde *Outro*.

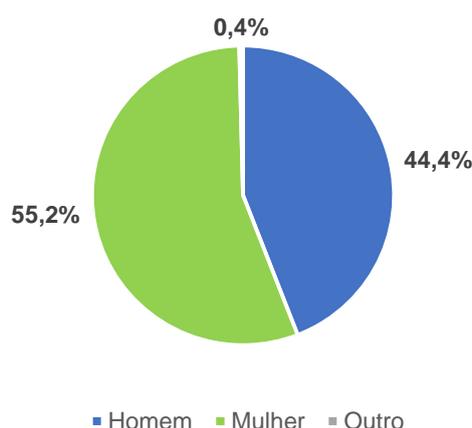


Gráfico 1 – Percentagem de trabalhadores/as inquiridos/as, por género (N=230)

Cávado + Igual

Quanto ao **concelho de residência**, a maioria dos/as trabalhadores/as (87,9%) reside em Vila Verde e 11,7% reside noutra município da CIM do Cávado, sobretudo em Braga (10,5%), mas também em Amares, Barcelos e Terras de Bouro (0,4% em todos). Fora da CIM surge apenas o município de Viana do Castelo (0,4%). Significa isto que cerca de 12% dos/as trabalhadores/as da autarquia de Vila Verde se deslocam entre concelhos para o exercício da sua atividade profissional.

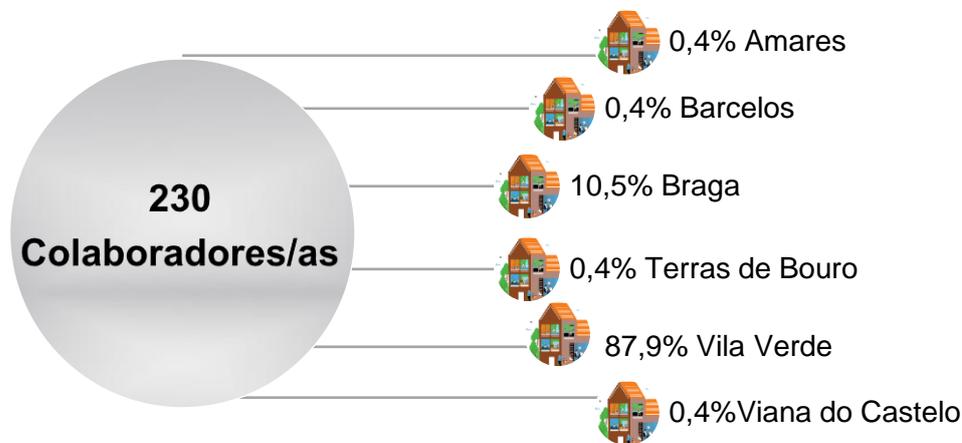


Figura 1 - Concelhos de residência (N=230)

Quanto à **idade** dos/as trabalhadores/as respondentes, uma parte significativa, 76,9%, tem idade compreendida entre os 40 e os 59 anos.

Verifica-se ainda que 16% dos/as trabalhadores/as tem idade até aos 39 anos, sinónimo de uma tendência de contratação jovem, grupo interessante para a análise.

A média de idades fixa-se assim nos 47,7 anos, variando entre um mínimo de 22 e máximo de 65 anos.

Escalões Etários	Percentagem
20-29 anos	4,2%
30-39 anos	11,8%
40-49 anos	41,4%
50-59 anos	35,5%
60-69 anos	7,1%

Tabela 4 – Idade (N=169)

Cávado + Igual

O **grau de escolaridade** dos/as trabalhadores/as respondentes é bastante diversificado, destacando-se 36,8% que não concluiu o ensino secundário, nível em que se encontram mais homens (26,4%) do que mulheres (9,9%). Por outro lado, 31,8% possui o *ensino secundário ou equivalente (12º ano)* e 31,4% *licenciatura, bacharelato, mestrado ou doutoramento (43,2% do total das mulheres e 16,5% do total dos homens respondentes)*. Trata-se, assim, de uma amostra em que as mulheres são, globalmente, mais qualificadas do que os homens.

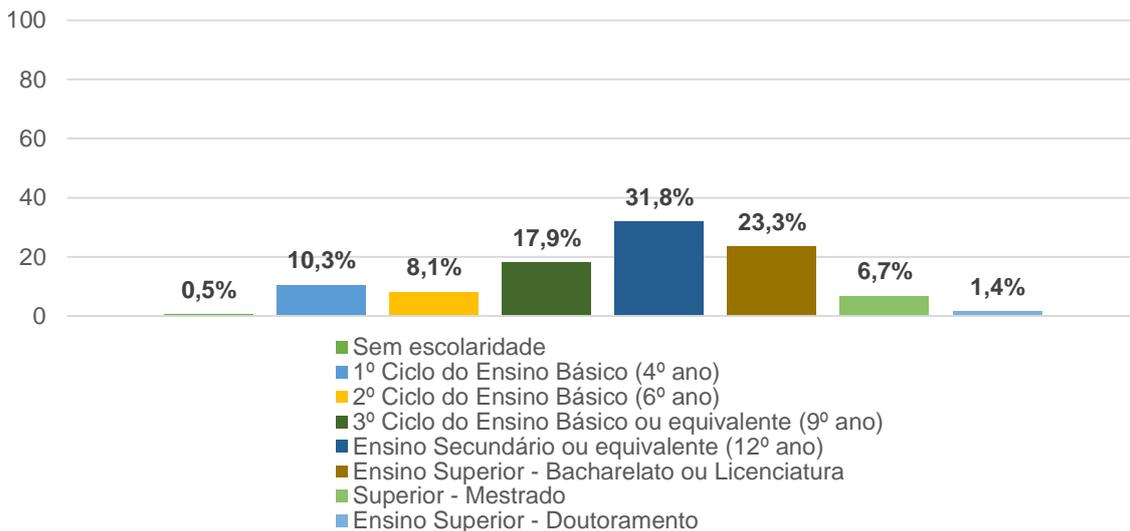


Gráfico 2 – Grau de Escolaridade (N=223)

No que se refere ao **estado civil**, verifica-se que os/as respondentes são maioritariamente casados/as ou vivem em união de facto (76,2%), 13,7% são solteiros/as, 8,8% divorciados/as ou separados/as, 1,3% são viúvos/as (1,3%).

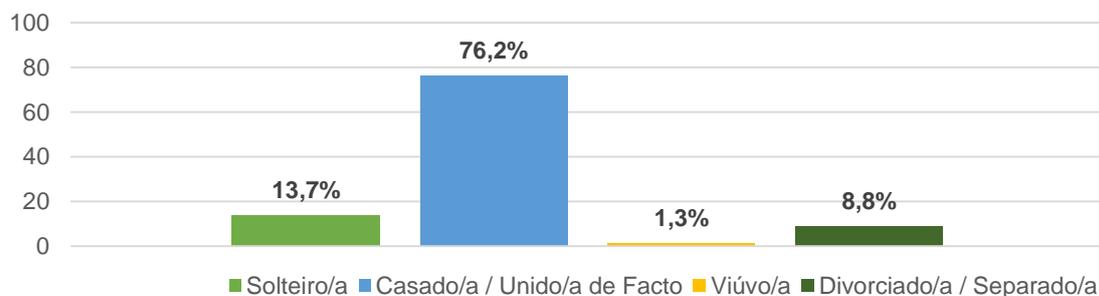


Gráfico 3 - Situação conjugal (N=227)

Cávado + Igual

Quando questionados/as sobre **com quem vive**, quase 3/4 dos/as respondentes (73,9%) refere viver com *marido/mulher/companheiro/a*, e 47,3% vive com o/a(s) *filho/a(s)*. 12,8% vivem com *pai e mãe (ou pai/mãe separadamente)*, e 5,8% vivem *sozinhos/as*. Com percentagens residuais, encontram-se os/as trabalhadores/as que vivem com *sogro e sogra (ou sogro e sogra separadamente)*, *irmã/o(s)*, *amigos/as/ colegas e outros/as familiares*, perfazendo 6,7%. Saliente-se ainda que, num total de 107 respondentes que indicam viver com filho/a(s), 59,8% (N=64) tem filho/a(s) menores. Ou seja, 27,9% do total de trabalhadores/as da amostra vive com filhos/as menores de idade.

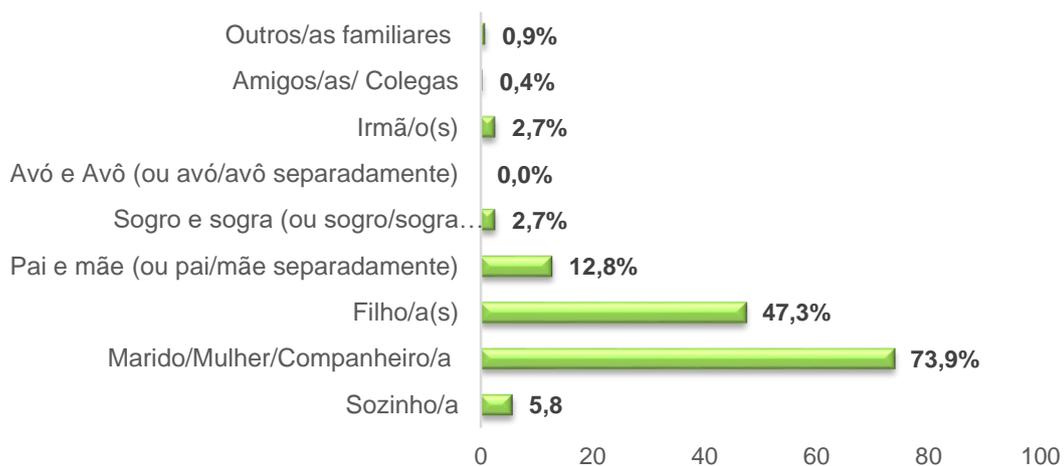


Gráfico 4 - Com quem vive (N=226)

Dos/as trabalhadores/as respondentes, **81,2%** refere ter filho/a(s), repartidos entre 81 homens 100 mulheres e 1 “outro”

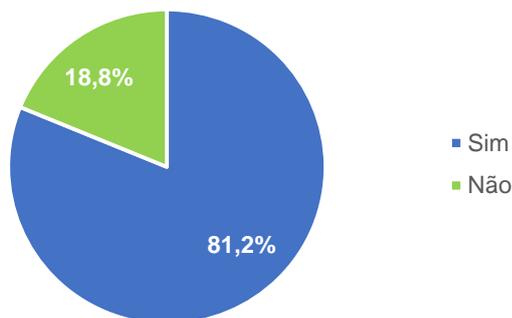


Gráfico 5 - Existência de filho/a (s) (N=229)

Cávado + Igual

Daqueles/as que responderam ter filho/a(s), verifica-se que o número varia de 1 até ao máximo 4 filhos/as, sendo que 89,7% referem ter 1 (29,9%) ou sobretudo 2 (59,8%) filhos/as, e. As famílias numerosas representam 10,3%, com 3 (9,2%) ou 4 filhos/as (1,1%).

N.º de filhos/as

1 filho/a	29,9%
2 filhos/as	59,8%
3 filhos/as	9,2%
4 filhos/as	1,1%

Tabela 5 - Número de filho/a (s) (N=174)

Analisando a **idade do/a(s) filho/a(s)** dos/as trabalhadores/as respondentes (N=162), um pouco mais de metade (51,1%) encontra-se em idade escolar (considerando a escolaridade obrigatória), dos quais 17,3% com idades entre 1 e 9 anos e 33,8% entre os 10 e os 19 anos.

17

48,9% têm filho/a(s) com idades compreendidas entre os 20 e os 49 anos de idade.

Idades dos/as Filhos/as

1 aos 9	17,3%
10 aos 19	33,8%
20 aos 29	28,4%
30 aos 39	18%
40 aos 49	2,5%

Tabela 6 - Idade do/a (s) filho/a (s) (N=278)

Dos/as trabalhadores/as respondentes (N=223) à questão **tem dependentes a cargo**, mais de metade (53,4%, 119 trabalhadores/as) responde afirmativamente.

Cávado + Igual

Destes/as, 41,4% tem 1 dependente e 46,9% tem 2 dependentes. Em número mais reduzido encontram-se os/as trabalhadores/as com 3 e 4 dependentes (6,3% e 5,4%, respetivamente).

Número de Dependentes

1 dependente	41,4%
2 dependentes	46,9%
3 dependentes	6,3%
4 dependentes	5,4%

Tabela 7 - Número de pessoas dependentes (N=111)

No que se refere ao **grau de parentesco do/a(s) dependente/s**, as respostas concentram-se maioritariamente nos/as filhos/as (88,4% dos casos). Cerca de 18% dos/as trabalhadores/as da autarquia de Vila Verde respondentes tem pais dependentes. Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco tais como: cônjuges (7,1%) sogros/as (4,5%), e ainda avó, tias e irmã (2,7%).

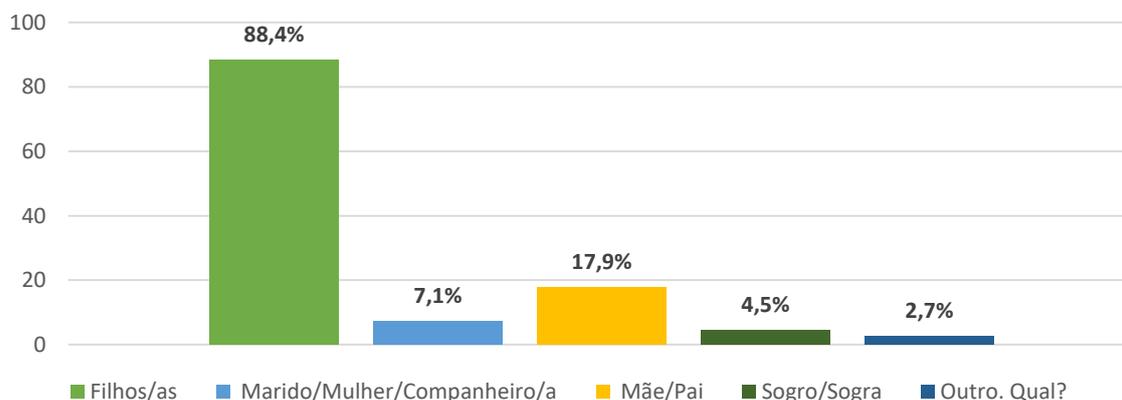


Gráfico 6 – Grau de parentesco das pessoas dependentes (N=112)

Como seria de esperar, o **tipo de dependência** com mais expressão diz respeito a filhos/as menores, estudantes e/ou sem rendimento (70,2%), enquanto os restantes 29,8% estão associados à dependência de idosos/as, pessoas com doença crónica e pessoas com deficiência (física/mental).

Cávado + Igual

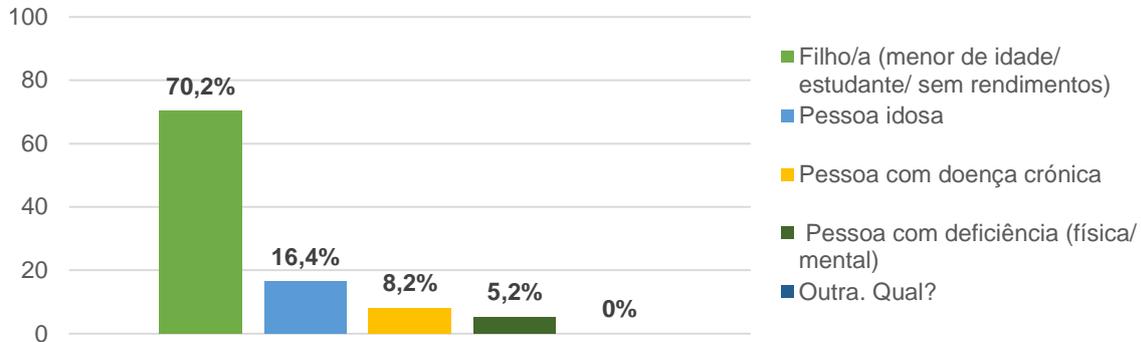


Gráfico 7 - Tipo de dependência (N=134)

Relativamente à **Categoria Profissional** dos/as trabalhadores/as respondentes, 50,7% são *Assistentes Operacionais*, 20,8% *Assistentes Técnico/as* e 26,7% são *Técnicos/as Superiores*. Já 1,8% responde ter outra categoria, nomeadamente Vereador/a e Fiscal.

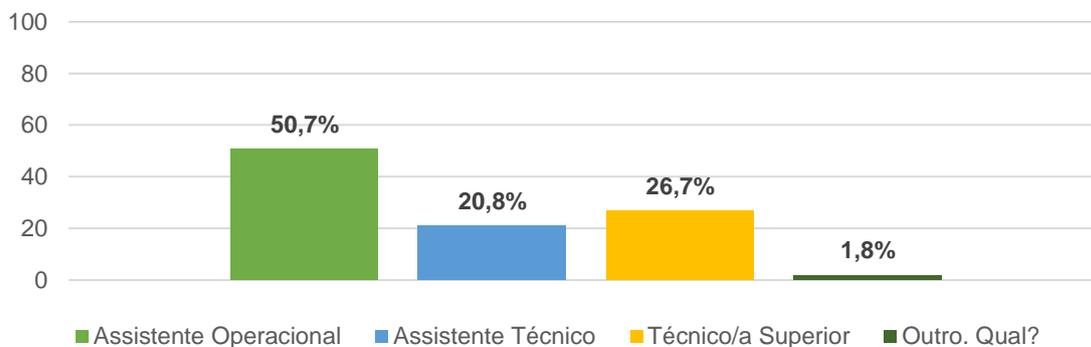


Gráfico 8 - Categoria Profissional (N=221)

A existência de **cargos de direção e supervisão** foi questionada aos/às trabalhadores/as respondentes, à qual 15,3% (N=31) responde afirmativamente, abrangendo 7,9% (N=16) de homens, 7% (N=14) de mulheres e 0,4% (N=1) *outro*.

Cávado + Igual

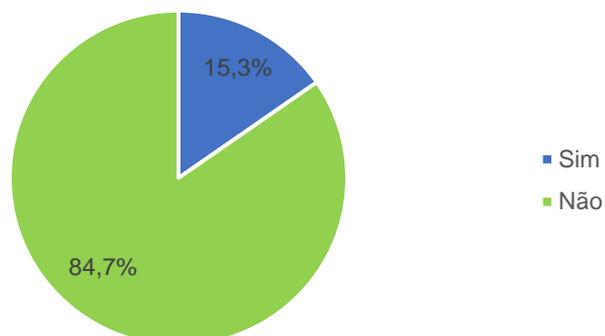


Gráfico 9 - Exerce cargo de direção/supervisão (N=202)

A esmagadora maioria dos/as respondentes (95%) encontra-se em situação de estabilidade laboral, tendo um contrato por tempo indeterminado (permanente).

No entanto, 5% dos/as trabalhadores/as refere um tipo de contrato sem efetividade, especificamente contrato a termo resolutivo (a prazo), contrato de prestação de serviços e outros, como, por exemplo, o contrato de emprego-inserção.

Tipo de Contrato	N	%	H	M	S/I
Contrato por tempo indeterminado (efetivo)	207	95%	40,8%	53,7%	0,5%
Contrato a termo resolutivo (a prazo)	4	1,8%	-	1,8%	-
Contrato de Prestação de Serviços	2	0,9%	0,9%	-	-
Outro. Qual?	5	2,3%	0,9%	1,4%	-

Tabela 3 – Tipo de Contrato de Trabalho (n=218)

O número de **anos de trabalho** bem como o **regime** em que este se desenvolve, são elementos reveladores para esta análise, através destes resultados, é possível identificar o número de contratações mais recentes, uma vez que

Cávado + Igual

Relativamente aos **anos de trabalho**, 26,9% trabalha na autarquia entre 0 a 5 anos. No polo oposto da antiguidade estão os cerca de 1/3 de trabalhadores/as que se encontram a exercer funções há mais de 25 anos.

Verifica-se também que 99,5% dos/as trabalhadores/as se encontra a trabalhar *a tempo inteiro*, repartidos entre os 43,4% de homens, os 56,1% de mulheres e 0,5% que se identifica com *outro* género. A exceção é uma trabalhadora (0,5%) a tempo parcial.

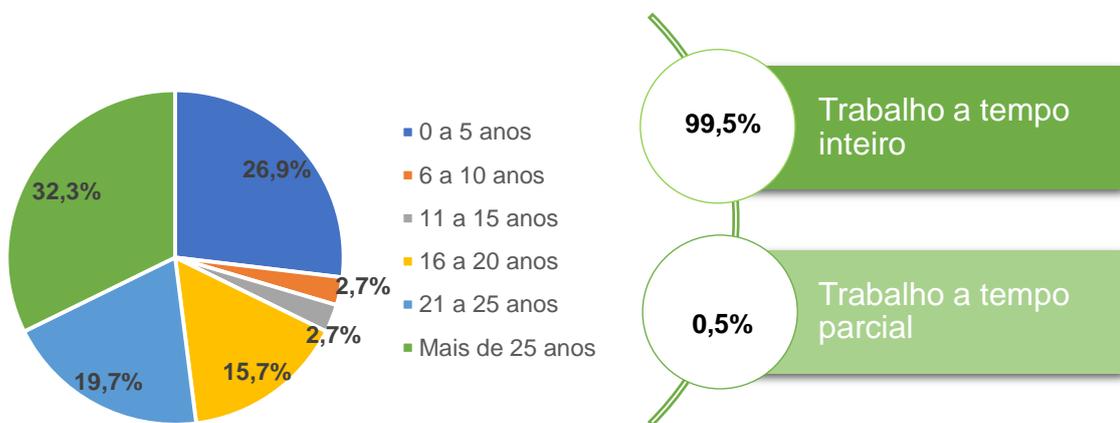


Gráfico 10 – Anos de Trabalho na Autarquia (N=223)

Figura 2 - Regime de trabalho na autarquia (N=220)

Quanto ao **horário de trabalho**, 86,5% tem *horário fixo*, 3,6% *jornada contínua* e 0,9% trabalha *por turnos (fixo/variável)*.

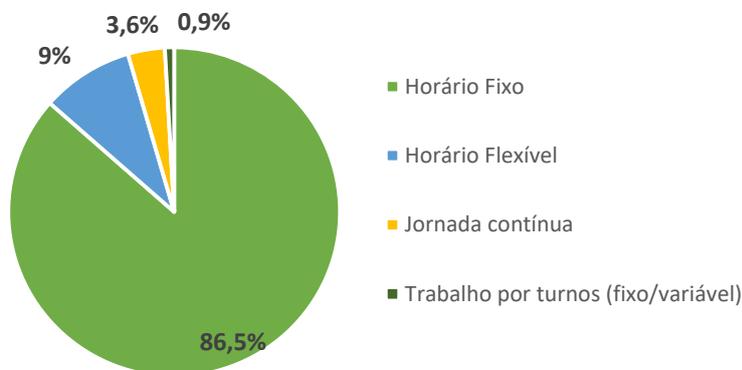


Gráfico 11 – Horário de trabalho (N=223)

Cávado + Igual

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

	H	M	Outro
Horário fixo	89,7% (N=87)	84%(N=105)	100% (N=1)
Jornada contínua	2,1% (N=2)	4,8% (N=6)	-
Horário flexível	8,2% (N=8)	9,6% (N=12)	-
Trabalho por turnos (fixo/variável)	-	1,6% (N=2)	-
TOTAL	100%	100%	100%

Tabela 4 - Género e horário de trabalho (N=223)

Através da tabela 9 é possível perceber que são apenas duas mulheres que trabalham por turnos (fixo/variável) e são mais as mulheres com horário flexível.

Quanto à **modalidade de trabalho** a maioria (96,7%) trabalha em regime *presencial*, apenas 1,4% está em teletrabalho e 1,9% na modalidade mista.

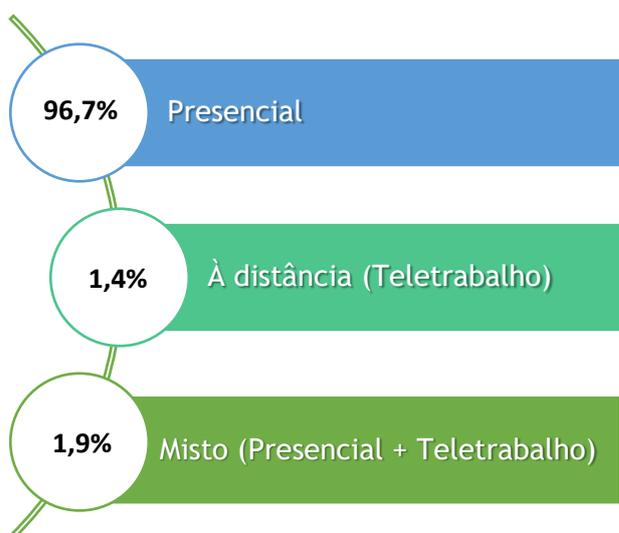


Figura 3 - Modalidade de trabalho (N=215)

Cávado + Igual

Relativamente às **horas de trabalho semanais**, 91,5% indica trabalhar a tempo inteiro (83,9% do total de homens e 84,9% do total de mulheres), 6,7% indica ter contrato com *menos de 35 horas*.



Figura 5 - N° de horas definidas no contrato de trabalho (N=223)

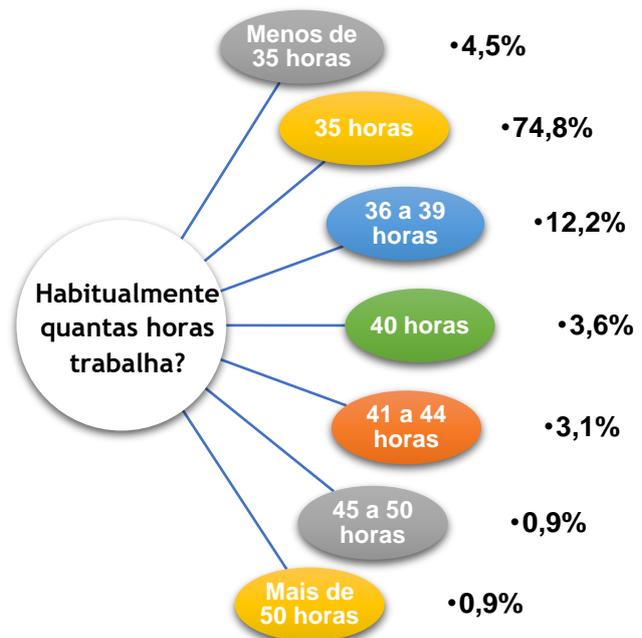


Figura 4 – N° de horas de trabalho (N=222)

Relativamente ao número de horas que **habitualmente trabalha**, 74,8% confirma trabalhar as 35 horas contratualizadas, enquanto 4,5% afirma trabalhar *menos de 35 horas* (3,2% do total de homens e 5,6% do total de mulheres). São ainda 1/5 (20,7%) dos/as trabalhadores/a da autarquia de Vila Verde que referem trabalhar mais do que 35 horas, sendo que 12,2% *trabalham de 36 a 39 horas*, 8,5% 40 ou mais horas (neste caso 9 homens, 9,4% do total de homens e 10 mulheres, 8% do total de mulheres).

Cávado + Igual

B. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Na segunda dimensão em análise, o objetivo é avaliar diferentes indicadores relativos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as respondentes do Município de Vila Verde.

Começando por analisar o *nível de satisfação quanto ao horário de trabalho atual*, tal como é verificável no gráfico abaixo, 61,9% dos/as trabalhadores/as encontram-se *satisfeitos/as* com o seu horário e 29,6% *muito satisfeitos/as*. Por outro lado, 8,5% estão *pouco satisfeitos/as* ou *nada satisfeitos/as* com o seu horário de trabalho (que abrange 9,1% de homens e 8,1% de mulheres).

Destes/as respondentes, 8 têm filho/a(s) menor/es.

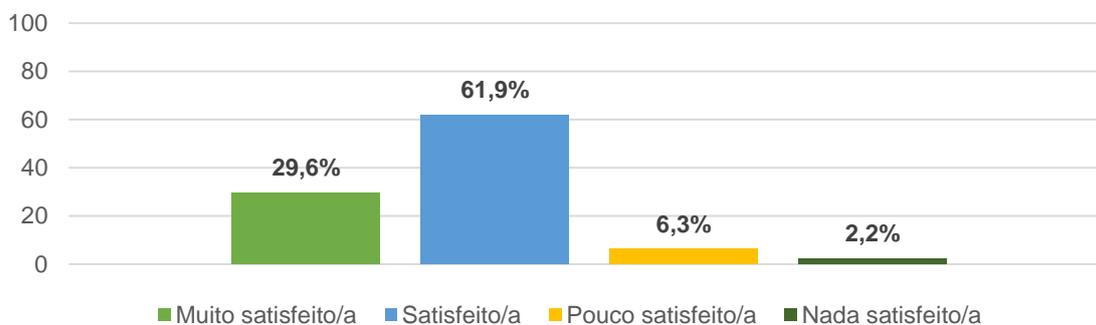


Gráfico 12 – Satisfação com o horário de trabalho (N=223)

Já na questão se ***nos últimos 5 anos pediu alteração ao seu horário de trabalho habitual*** (N=223), apenas 13,9% (N=31) refere já ter feito esse pedido. Destes, 3 (9,6%) são homens e 28 (90,3%) são mulheres. Das mulheres que integram este grupo de 28, 20 têm filho/a(s) ou outro/s dependente/s a cargo.

Dos/as respondentes que solicitaram alteração, 74,2% (N=23) confirmam que os pedidos foram aceites. Neste grupo de respondentes verifica-se que a maioria dos pedidos foi realizado por mulheres (N=28), e apenas por 3 homens. Contudo 16,1% (1

Cávado + Igual

homem e 4 mulheres) não conseguiu a alteração de horário pretendida e ainda 9,7% de trabalhadores/as (1 homem e 2 mulheres) confirmam que nem todos os pedidos foram aceites.

Os pedido/s foi/foram aceite/s?	Total	H	M
Sim	74,2% (N=23)	33,3%(N=1)	78,6% (N=22)
Não	16,1%(N=5)	33,3%(N=1)	14,3%(N=4)
Um/Uns foi/foram aceite(s), outro(s) não	9,7% (N=3)	33,3% (N=1)	7,1% (N=2)
Ainda não obtive resposta	0%	-	-

Tabela 5 – Aceitação do/s pedido/s (N=31)

Relativamente à questão **se tivesse interesse, poderia aderir a alguma das seguintes modalidades de horário de trabalho**, o teletrabalho parece estar disponível apenas para 1/5 dos/as trabalhadores/as (45% de homens e 50,9% de mulheres afirma essa indisponibilidade) e o trabalho em regime misto para menos 40% (consideram-no possível 39,4% homens e 37% mulheres). Pouco mais de metade (54,4%) afirma a possibilidade do trabalho flexível.

MODALIDADES DE TRABALHO	N.º de Respostas obtidas	Sim	Não	Não sei/ Não se aplica
Horário de trabalho flexível	180	54,4%	25,6%	20%
Alteração dos turnos de trabalho (s/a)	149	9,4%	43,6%	47%
Trabalho a tempo parcial	153	19%	43,1%	37,9%
Trabalho em jornada contínua	168	60,7%	21,4%	17,9%
Teletrabalho	148	20,3%	49,3%	30,4%
Misto (presencial + teletrabalho)	141	37,6%	33,3%	29,1%

Tabela 6- Interesse em aderir a outras modalidades de horário de trabalho

Cávado + Igual

Quando questionados/as sobre a **possibilidade de alterar o horário para tratar de assuntos familiares ou pessoais**, menos de metade (46,1%) afirma ser possível sempre ou a maior parte das vezes (34,8% homens e 55,4% mulheres).

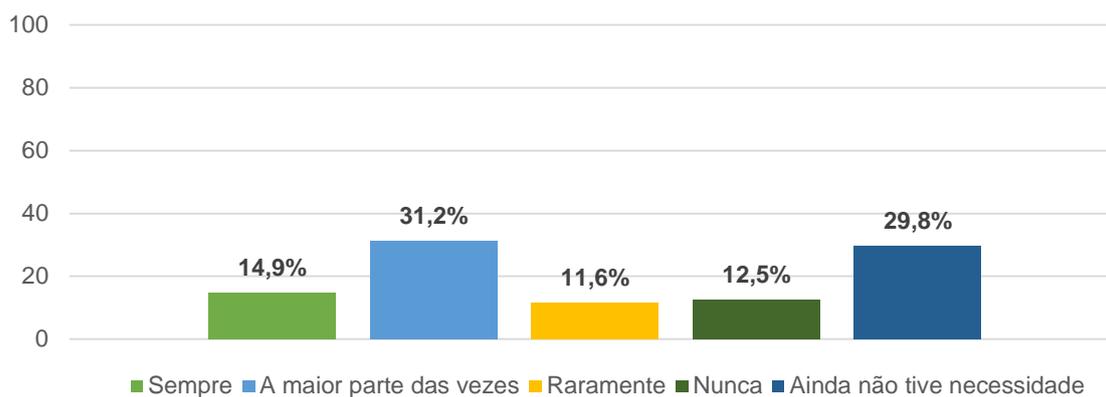


Gráfico 13 - Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=215)

Já cerca de ¼ (24,1%) raramente (11,6%) ou nunca o consegue fazer (12,5%), o que deverá ser merecedor de atenção. Dos/as 12,5% (N=27) que referem nunca conseguir alterar o horário, 11 são homens (11,8%) e 16 são mulheres (13,2%).

Apresentamos, na tabela 12, dos/as respondentes que nunca conseguem alterar o seu horário, a percentagem dos/as que têm dependentes a cargo, distribuídas por género e por categoria profissional.

Homem	Mulher	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional
1,9% (N=4)	7%(N=15)	3,7% (N=8)	0,5% (N=1)	4,7%(N=10)

Tabela 7 - Impossibilidade de alteração de horário de trabalho por género, com dependentes e categoria profissional

De forma a caracterizar as **necessidades dos/as trabalhadores/as** respondentes deste Município, foram selecionados apoios/estruturas nas mais diversas áreas, para que selecionar aquelas com mais interesse para si.

Os apoios em que mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes demonstram interesse são os *apoios a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as*

Cávado + Igual

(ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.) (54,9%) e os planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar (52%).

De seguida surgem as opções serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as e apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e baby-sitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias) (29,1%).

São as mulheres que mais demonstram interesse nos apoios a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.). De facto, este foi um interesse assinalado por 71, mulheres, 24 homens, e 1 pela pessoa que se identifica com outro género.

Dos 50 trabalhadores/as respondentes a manifestarem interesse no apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e baby-sitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias), 19 são homens (38%) e 31 mulheres (62%) e quase todos/as têm filhos/as (N=46), sendo que 37 têm filhos dependentes e destes, 34 tem filhos menores.

O interesse em medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência é particularmente demonstrado por assistentes operacionais (20 em 39 respondentes).

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

Apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)

Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar

Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as

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)

	Nº respostas		
	H	M	O
54,9%	24	71	1
	40,7%	61,7%	100%
52%	29	62	0
	40,2%	53,9%	-
29,1%	17	34	0
	28,8%	29,6%	-
29,1%	19	32	0
	32,2%	27,8%	-

Cávado + Igual

Protocolos/parcerias com estruturas residenciais/lares/ centros de dia / apoio domiciliário/ centros de reabilitação/centros de atividades ocupacionais para familiares idosos ou com deficiência

Atividades de tempos livres (ATL) / Colónias de férias

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

Creche/ Jardim-de-infância

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

Medidas de apoio para famílias monoparentais

25,7%	14	31	0
	23,7%	27%	-
22,9%	11	29	0
	18,6%	25,2%	-
22,3%	16	23	0
	27,1%	20%	-
18,9%	13	20	0
	22%	17,4%	-
13,7%	10	14	0
	16,9%	12,2%	-
12%	9	12	0
	15,3%	10,4%	-

Tabela 8 - Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis (N=175)

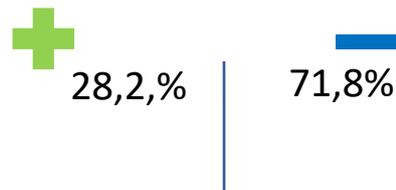
Analisando as medidas concretamente orientadas para os/as filhos/as e famílias monoparentais, apresentamos os resultados, na tabela que se segue, dos/as respondentes com filho/a(s) menor/es (N=59), especificando os valores percentuais por género.

	H	M	Total
Creche/ Jardim-de-infância	13,6%	11,3%	12%
	N=8	N=13	N=21
Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	8,5%	20,9%	16,6%
	N=5	N=24	N=29
Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	10,2%	9,6%	9,7%
	N=6	N=11	N=17
Apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e baby-sitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)	20,3%	24,3%	22,9%
	N=12	N=28	N=40
Medidas de apoio para famílias monoparentais	8,5%	6,1%	6,9%
	N=5	N=7	N=12

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

Cávado + Igual

Quando se perguntou se **gostariam que a sua entidade empregadora disponibilizasse algum apoio/medida ou benefício não mencionado acima**



28,2% dos/as inquiridos avançaram os seguintes: *aumento do abono, apoio psicológico, fardas e material, apoio na requalificação da habitação e na cedência de habitação, apoio nas deslocações trabalho-casa, formação, apoio para a agricultura e família, atividades lúdicas e de aprendizagem informal, apoio financeiro, redução do valor saneamento e resíduos urbanos, cantina, justificação de faltas e redução do horário para apoio e acompanhamento de familiares e/ou outros assuntos, melhores condições de trabalho, parque de estacionamento, prémio de assiduidade.*

9,5% (N=16) das colaboradoras **nos últimos 5 anos foi mãe, esteve, ou está grávida/puérpera/lactante.**

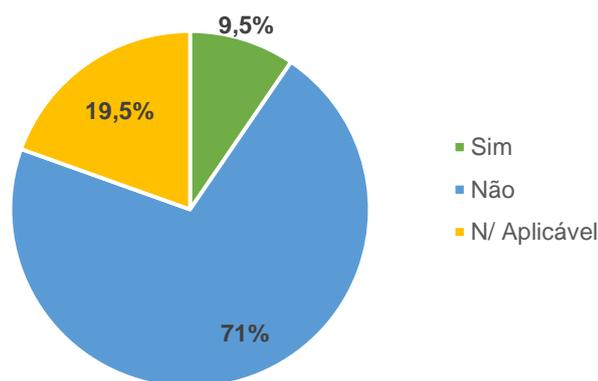


Gráfico 14 – Nos últimos 5 anos foi mãe, esteve ou está grávida/puérpera/lactante? (N=169)

Cávado + Igual

A licença parental inicial exclusiva da mãe, a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto e dispensa diária para amamentação/aleitação são as medidas mais utilizadas pelas colaboradoras.

Merecem destaque os dois casos de mulheres que consideram ter necessitado de dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde, mas não tiveram essa possibilidade, bem como os casos isolados na mesma situação relacionados com a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, a dispensa diária para amamentação/aleitação e a dispensa de prestação de trabalho no período noturno. É também de notar que mesmo para as medidas mais generalizadas, como a licença parental inicial exclusiva da mãe surgem respostas de “não sei/não respondo”.

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Licença parental inicial exclusiva da mãe</i>	11	3	-	1
<i>Licença em situação de risco clínico para a grávida ou para o/a bebé</i>	4	10	-	1
<i>Licença por interrupção de gravidez</i>	1	14	-	-
<i>Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto</i>	10	3	1	-
<i>Dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde</i>	-	12	2	-
<i>Dispensa diária para amamentação/aleitação</i>	12	2	1	-
<i>Dispensa de prestação de trabalho suplementar</i>	-	12	-	2
<i>Dispensa de prestação de trabalho no período noturno</i>	-	12	1	1

Tabela 10 – Usufruiu de alguma das medidas (N)

Quanto à questão se **nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida**, 4,3% (8 respondentes) respondeu de forma positiva.

Cávado + Igual

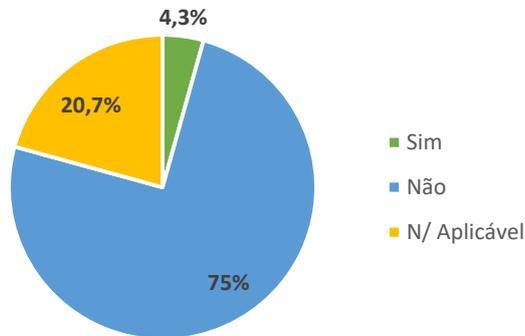


Gráfico 15 - Nos últimos 5 anos foi pai, ou acompanhante de grávida? (N=184)

No caso dos pais é também de destacar a opção pelo “não sei/não respondo”, que pode ser indicador de desconhecimento ou de não comprometimento com uma resposta.

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

Tabela 11 - Direitos do pai ou acompanhante de grávida

17 trabalhadores/as (9,3% dos/as que responderam) **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,**

Cávado + Igual

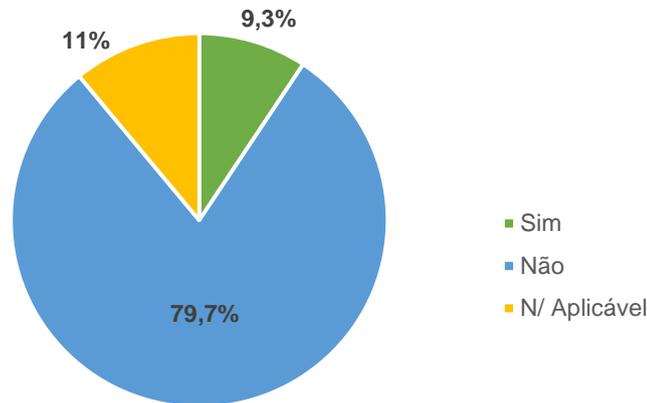


Gráfico 16 - Nos últimos 5 anos tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção (N=182)

Na avaliação do usufruto dos direitos associados, verifica-se que três das mulheres da amostra com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica assinalam ter precisado, mas não ter gozado da possibilidade de trabalhar com horário flexível ou a tempo parcial (as 3 e 2 mulheres, respetivamente).

E ainda, no caso de duas mulheres, da possibilidade de falta, até 4 horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor (em dois casos) e da licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica. No quadro abaixo é ainda possível verificar outras medidas assinaladas uma vez, que foram consideradas necessárias, mas que não foram usufruídas.

Cávado + Igual

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

	Sim	Não	Não, mas precisei	Não sei/ Não respondo
<i>Dispensa do trabalho para avaliação para adoção</i>	0%	80%	0%	20%
	-	N=12	-	N=3
<i>Licença por adoção de menor de 15 anos</i>	0%	86,7%	0%	13,3%
	-	N=13	-	N=2
<i>Licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos</i>	0%	86,6%	6,7%	6,7%
	-	N=13	N=1	N=1
<i>Falta ao trabalho, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	50%	37,5%	12,5%	0%
	N=4	N=14	N=1	-
<i>Falta ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos que, no caso de ser maior, faz parte do seu agregado familiar</i>	25%	68,8%	6,2%	0%
	N=4	N=14	N=1	-
<i>Falta, até 4 horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor</i>	37,5%	50%	12,5%	0%
	N=6	N=8	N=2	-
<i>Licença para assistência a filho/a com deficiência, ou doença crónica</i>	12,5%	68,8%	12,5%	6,2%
	N=2	N=11	N=2	N=1
<i>Redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	6,2%	81,4%	6,2%	6,2%
	N=1	N=13	N=1	N=1
<i>Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica</i>	0%	87,5%	12,5%	0%
	-	N=14	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>	12,5%	68,8%	18,7%	0%
	N=2	N=11	N=3	-

Ainda associado ao tema do usufruto dos direitos parentais foi questionada a forma como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da restante equipa de trabalho, verificando-se que a existência de situações de resistências ou de criação de

Cávado + Igual

obstáculos, advêm quer por parte (sobretudo) das chefias, quer de subordinados/a, quer ainda de outros/as colegas de trabalho. Há ainda a considerar a opção pela resposta “não sei/não respondo”:

	Chefias diretas		Subordinados/as		Colegas de trabalho	
Bem, recebi apoio	H6	M11	H1	-	H9	M9
Mal, houve resistências / foram criados obstáculos	H2	M5	H3	M1	H2	M3
Não se manifestaram	H1	M5	H1	M6	H2	M9
Não sei/ Não respondo	H4	M4	H3	M6	H3	M3
N/ Aplicável	H13	M29	H17	M39	H13	M28

Tabela 13 - Como foi encarado o gozo dessas medidas por parte da equipa de trabalho (N=80/77/81)

No que concerne à questão **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens ao gozo do período de licença conforme previsto na lei**, 21,5% responde existir incentivo, enquanto 8,4% considera que não (20,3% do total de homens e 1,9% do total de mulheres respondentes). A maioria dos/as trabalhadores/as da autarquia de Vila Verde (70,1%) opta pela opção “não sei/não respondo”, o que vem demonstrar a pouca relevância dada a esta temática.

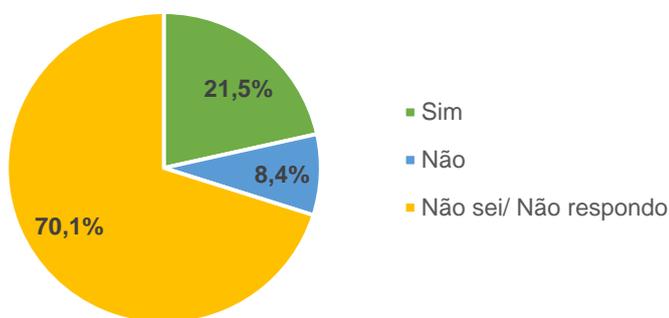


Gráfico 17 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença pelo pai (N=167)

Cávado + Igual

Cerca de ¼ dos/as trabalhadores/as respondentes a esta questão (24,7%) **considera que a sua entidade empregadora incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental**, enquanto 7,2% refere que *não*. São sobretudo os homens a considerar a inexistência de incentivo pela autarquia de Vila Verde da partilha de licença 11 homens (e apenas 1 mulher). Mais de 2/3 das mulheres (84 mulheres, 77,1%) e 58,1% dos homens opta por indicar que *não sabe/ não responde*.

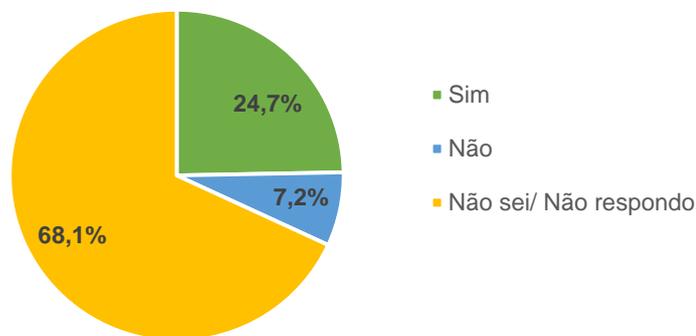


Gráfico 18 - Incentivo da entidade empregadora à partilha da licença com a mãe (N=166)

Face à questão **alguma vez interrompeu a sua atividade profissional por ter tido necessidade de cuidar dos/as filhos/as ou de outras pessoas dependentes**, 28% dos/as trabalhadores/as já teve essa necessidade, resultado que se divide em 15 homens (17,7% no total de homens) e 42 mulheres (36,2% no total de mulheres), evidenciando-se que as mulheres são o grupo que mais interrompe a sua atividade profissional por razões relacionadas com o cuidado.



Figura 5 - Interrompeu a sua atividade profissional (N=203)

Cávado + Igual

A maioria das pessoas que interrompeu a atividade profissional por motivos relacionados com o cuidado, fê-lo num período de até seis meses (94,2%):

Até 6 Meses	94,2%
Entre 6 a 12 Meses	0%
Superior a 12 Meses	5,8%

Tabela 14 - Duração da interrupção da atividade profissional (N=52)

11,9% indica já se ter **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (24 em 202 trabalhadores/as respondentes), sendo 13 homens e 12 mulheres, sem relevância quanto às habilitações literárias ou categoria profissional.

Já quanto a se **no exercício das funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família**, do total de trabalhadores/as respondentes (N=201), 20 já se sentiram discriminados/as por ter prestado assistência à família, sendo 8 homens e 12 mulheres, sem relevância quanto às habilitações literárias ou categoria profissional.

	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	15,1%	9,5%	9,4%	10,3%
Não	80,2%	81,9%	83,5%	79,4%
Não sei/Não respondo	4,7%	8,6%	7,1%	10,3%
	100%	100%	100%	100%

Tabela 15 - Já se sentiu prejudicado/a (N=202-201)

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,

Cávado + Igual

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=193), mais de 70% dos/as respondentes (58% responde afirmativamente, quer isso aconteça algumas vezes (43%), quer aconteça sempre, ou quase sempre (29%). Essa situação é relatada por 74,5% (56) dos homens e 70,3% (83) das mulheres. A maioria das respostas (110) são indicadas pelos/as assistentes operacionais (58) e pelos/as técnicos/as superiores (52).

Quase 70% (69,8%) **sente-se demasiado/a cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas** (N=189), sendo que 50,2% indica *algumas vezes* e 19,6% *sempre, ou quase sempre*. Esta situação (83 mulheres) e 70 homens).

Mais de metade (53,3%) **sente que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria** entre os 40,1% que responde *algumas vezes* e os 13,2% que responde *sempre, ou quase sempre*. Esta situação abrange 50,8% do total de homens e 54,6% do total de mulheres, verificando-se um número superior de respostas por parte dos/as respondentes com dependente/s a cargo.

Quase 1/3 (30,7%) responde que **não consegue cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários, sempre, ou quase sempre e algumas vezes**, grupo que se divide em 21 homens (32,8% do total de homens respondentes) e 35 mulheres (29,7% do total de mulheres respondentes).

Já a interferência do trabalho em fazer com que **não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação** é admitida por 34,6% das pessoas respondentes. Considera que acontece *sempre, ou quase sempre* (7,1%) e *algumas vezes* (27,5%), 31,2% (N=20) do total de homens e 36,4% (N=43) do total de mulheres que responderam à questão.

Cávado + Igual

	Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar? (N=193)	Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias? (N=189)	Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria? (N=182)	Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários? (N=182)	Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação? (N=182)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	29%	19,6%	13,2%	3,8%	7,1%
<i>Algumas vezes</i>	43%	50,2%	40,1%	26,9%	27,5%
<i>Poucas vezes</i>	10,4%	14,3%	15,4%	22%	22,5%
<i>Raramente, ou Nunca</i>	15%	12,7%	26,9%	38,5%	35,2%
<i>Não sei/Não se aplica</i>	2,6%	3,2%	4,4%	8,8%	7,7%

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

Podemos concluir que o trabalho tem uma interferência significativa na vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as, devendo existir medidas ajustadas de conciliação entre as diferentes esferas da vida.

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.

Ainda assim, para cerca de 1/5 (20,8%) as responsabilidades familiares fazem com que *não consiga concentrar-me no trabalho* sempre, quase sempre ou algumas vezes, o que por 14 trabalhadores/as (13 homens e 1 mulher).

São também os homens a se ressentirem sobretudo de *chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar* (N=195), em que dos/as 17,5% que respondeu *sempre, ou quase sempre* ou *algumas vezes*, 10 são homens (13,1%) e há apenas 1 mulher (0,9%).

À questão *falte ao trabalho* (N=192), responderam *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes* 7 trabalhadores/as (3,6% dos/as respondentes), dos/as quais 3 são homens (4%) e 4 mulheres (3,4%). Já à questão *sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho*

Cávado + Igual

(N=194), verifica-se que são, também, mais homens que responderam *sempre* e *algumas vezes* (5,6% dos/as respondentes), ou seja, num total de 11 respostas, 7 são homens e 3 mulheres, 9,3% e 3,4%, respetivamente face ao total de respostas por género.

Dos/as trabalhadores/as que responderam à questão *evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes* (N=197), 14,2% respondeu *sempre*, *ou quase sempre* ou *algumas vezes*, correspondendo a 11 homens (14,3% dos homens) e 16 mulheres (13,5% das mulheres).

Já quanto à interferência das responsabilidades familiares na vida pessoal são mais as mulheres que demonstram dificuldade em ter *tempo para mim* (*praticar desporto, ir ao cinema, etc.*). São 50 mulheres (42,7% das mulheres) que assinalaram as opções *sempre*, *ou quase sempre* ou *algumas vezes*, num total de 74 trabalhadores/as respondentes em comparação com 32,9% dos homens.

Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que:

	Não consiga concentrar-me no trabalho. (N=197)	Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar. (N=195)	Falte ao trabalho. (N=192)	Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho. (N=194)	Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes. (N=197)	Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.). (N=193)
<i>Sempre, ou quase sempre</i>	0,5%	2,6%	0,5%	1%	4,1%	13%
<i>Algumas vezes</i>	20,3%	14,9%	3,1%	4,6%	10,1%	25,4%
<i>Poucas vezes</i>	35%	31,8%	17,2%	18,6%	12,7%	13%
<i>Raramente, ou nunca</i>	37,6%	43,6%	66,2%	61,4%	52,8%	37,8%
<i>Não sei/Não se aplica</i>	6,6%	7,1%	13%	14,4%	20,3%	10,8%

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

À questão, "**Habitualmente, com que frequência trabalha durante o seu tempo livre para dar resposta às solicitações do seu trabalho?**", 48% dos/as trabalhadores/as respondentes indicam *sempre*, *ou quase sempre* ou *algumas vezes*, o que poderá

Cávado + Igual

constituir obstáculo à conciliação. Da quase centena de trabalhadores que responde nesse sentido (N=98), 66,3% são homens e 34,7% mulheres. Destes, 49 são assistentes operacionais e 35 técnicos/as superiores.

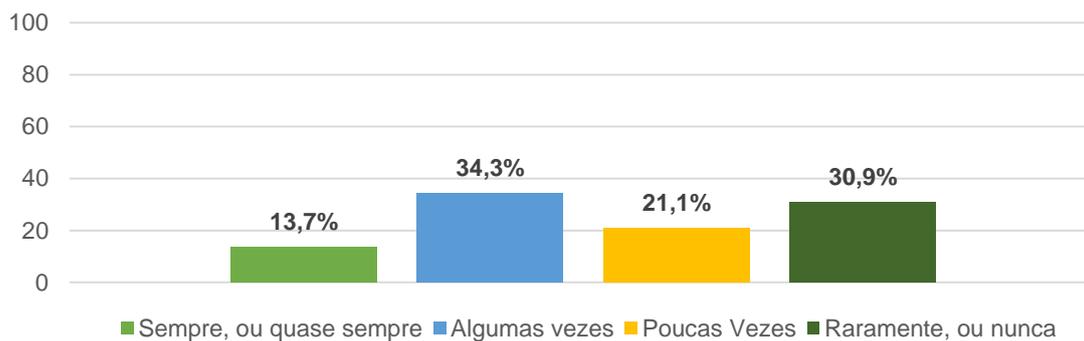


Gráfico 19 - Frequência com que trabalha durante o tempo livre (N=204)

Sobre se **“Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares”**, 32,1%, refere ser *relativamente difícil* ou *muito difícil* haver essa disponibilidade por parte da autarquia.

40

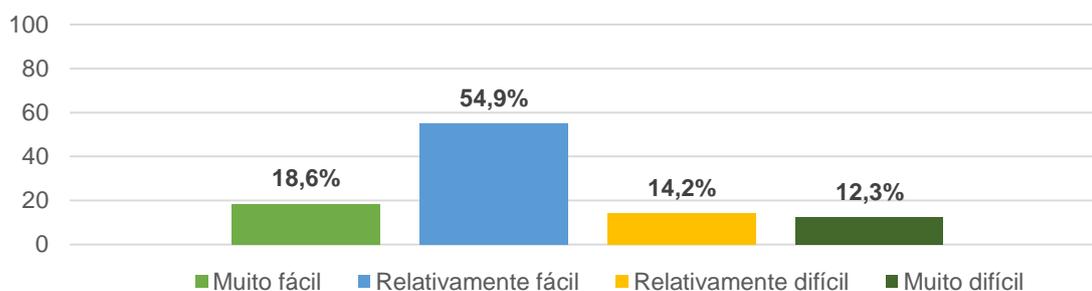


Gráfico 20 – Conseguir tirar algum tempo para tratar de assuntos durante o horário de trabalho (N=204)

Uma análise por género mostra que essa dificuldade afeta 28,2% do total dos homens e 25,2% do total das mulheres.

Cávado + Igual

	H	M
Muito fácil	24,7%	14,3%
Relativamente fácil	47,1%	60,5%
Relativamente difícil	12,9%	15,1%
Muito difícil	15,3%	10,1%
Total	100%	100%

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

Quanto à **satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, 2,4% indica total insatisfação e 4,4% refere estar insatisfeito/a, dos/as quais 6 indicam ter dependente/s a cargo (4,1% do total dos homens e 6,4% do total das mulheres).

Por outro lado, 56,5% afirma se encontrar *satisfeito/a*, 25,6% *muito satisfeito/a*, resultado que se reflete em 86,5% do total de homens e 72,5% do total de mulheres. Restam ainda 11,1% que optam por dar a resposta *nem satisfeito/a nem insatisfeito/a*.

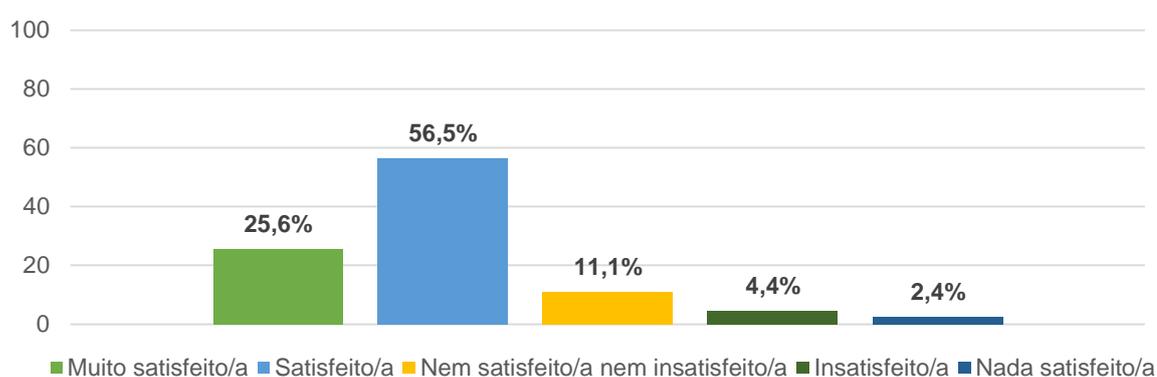


Gráfico 21 - Grau de satisfação com a conciliação (N=207)

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.

Cávado + Igual

O quadro que se segue, reflete as respostas dos/as trabalhadores/as respondentes a três possíveis obstáculos para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O *horário de trabalho longo e as longas deslocações pendulares (casa-trabalho)* são considerados entraves para 17,1%. Outros obstáculos ainda identificados pelos/as inquiridos/as (N=13 que corresponde a 10 mulheres e 3 homens) englobam trabalho fora do horário, recursos humanos em falta, inexistência de flexibilidade no horário de trabalho, o apoio aos dependentes, o facto de ser família monoparental e também a chefia desadequada para a função.

Contudo, o maior obstáculo para os/as trabalhadores/as passa pelo *trabalho exigente ou extenuante*, acusado por 31,9% (51) de trabalhadores/as respondentes (46,9% dos homens e 25,2% das mulheres), dos/as quais 30 referem ter dependente/s a cargo.

	Sim	H	M	Não	H	M
<i>Horário de trabalho longo</i>	17,1%	N=13	N=17	82,9%	N=46	N=99
<i>Longas deslocações pendulares (casa-trabalho)</i>	17,1%	N=15	N=15	82,9%	N=42	N=97
<i>Trabalho exigente ou extenuante</i>	31,9%	N=23	N=28	68,1%	N=26	N=83

Tabela 19 - Obstáculos à conciliação

Foi ainda questionada a **abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar**. Mais de metade das pessoas respondentes (53,9%) considera que a entidade tem total abertura para ouvir as suas necessidades. No entanto, 17,2% de trabalhadores/as não partilham da opinião da existência dessa disponibilidade por parte do Município. Num total de 35 respostas encontramos 20 homens e 14 mulheres e a pessoa que se identifica com outro género.

Restam, ainda, os/as 28,9% que não sabem ou preferem não responder.

Cávado + Igual

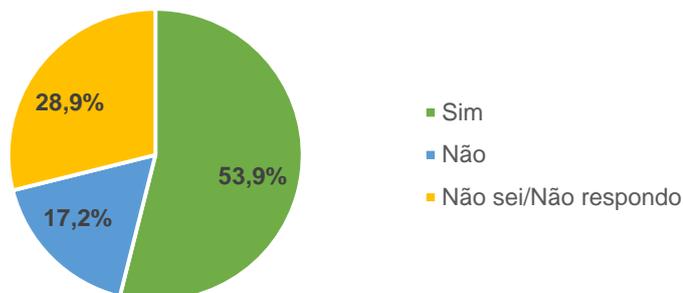


Gráfico 22 – Abertura do empregador para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação (N=204)

Sobre se saberiam a quem recorrer nessa situação (N=202), e 73,8% respondeu *afirmativamente*, (62 homens, 72,1% do total de homens, 86 mulheres, 74,8% do total de mulheres e 1 que se identifica com outro género). Contudo, destacamos 14,3% que respondeu *não* (17,4% do total dos homens e 12,2% do total das mulheres), e 11,9% de trabalhadores/as que optou pela resposta *não sei/não respondo*.

43

Dentro do grupo que respondeu que sim, sabe a quem recorrer nas questões da conciliação, 40% respondeu que recorreria aos *Recursos Humanos*, 58% ao Superior Hierárquico e 2% refere *outros*.



Figura 6 - Sabe a quem recorrer (N=202)

Cávado + Igual

Foi também questionado se **“Alguma vez apresentou sugestões que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?”**, procurando assim identificar a existência de interesse e disponibilidade acerca desta temática. 12,9% *não sabe/não responde*, e com maior percentagem, 66,9%, afirmam nunca ter apresentado sugestões, o que poderá demonstrar ausência de iniciativa, eventual desconhecimento do tema ou a inexistência de iniciativas neste âmbito por parte do Município.

Evidenciamos os cerca de 1/5 (20,2%) de trabalhadores/as que já contribuíram com sugestões (36), 14,3% do total dos homens e 25,6% do total das mulheres que responderam a esta questão.

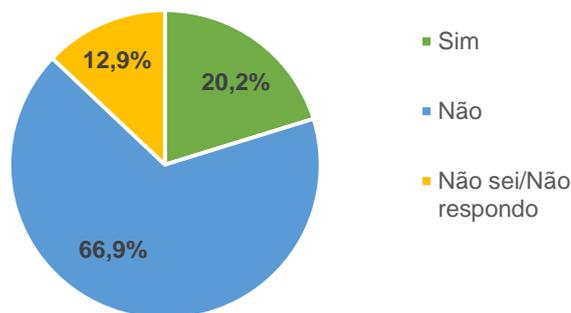


Gráfico 23 - Sugestões que contribuam à Conciliação (N=178)

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. Quando se questionou se **“Já sofreu algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?”**, quase 1/5 (19,1) responde afirmativamente, Dos 34 trabalhadores/as nessa situação, 19 são homens e 15 são mulheres. De realçar ainda que 6,7% assinalaram a opção “não sei/não respondo”.

Cávado + Igual

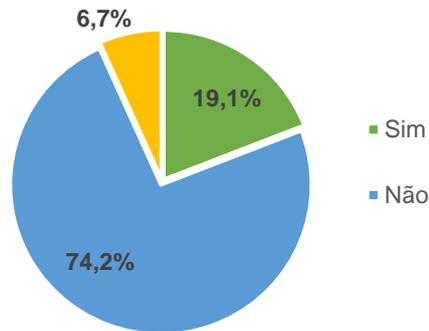


Gráfico 24 - Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=178)

Quanto à se “**Já assistiu a algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?**”, são 18,1% (32 trabalhadores/as) que afirma já ter assistido a algum tipo de ofensa, grupo que se encontra dividido em 19 homens e 13 mulheres.

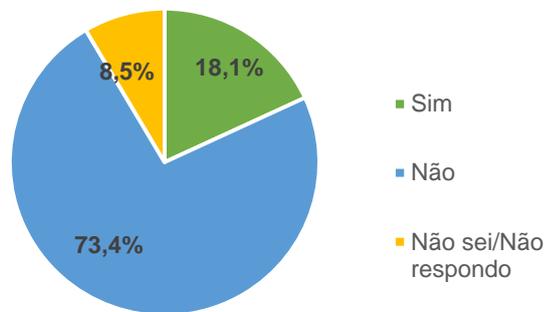


Gráfico 25 - Já assistiu a discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física (N=177)

Cávado + Igual

C. Igualdade, práticas e representações de género

Passando a esta nova dimensão sobre igualdade, práticas e representações de género, procurou-se reunir informação sobre perceções dos/as trabalhadores/as respondentes bem da sua situação ao nível pessoal e familiar.

Começou-se por avaliar **quantas horas gasta com tarefas domésticas** semanalmente. Tal como se pode verificar no gráfico que se segue, cerca de 1/3 (33,5%) dos/as trabalhadores/as responde gastar *entre 3 a 6 horas por semana em tarefas domésticas* (40,5% do total dos homens e 29% do total das mulheres), seguindo-se com **18%** a opção **entre 7 a 10 horas** (21,5% do total dos homens e 15,8% do total das mulheres).

Relativamente ao intervalo superior, **mais de 20 horas**, os/as 17%, abrangem 7,6% do total dos homens e 23,7% do total das mulheres. Quanto ao grupo que refere despende entre 17 a 20 horas (15%), são mais as mulheres que dão esta resposta (19,3% das mulheres e apenas 8,8% dos homens).)

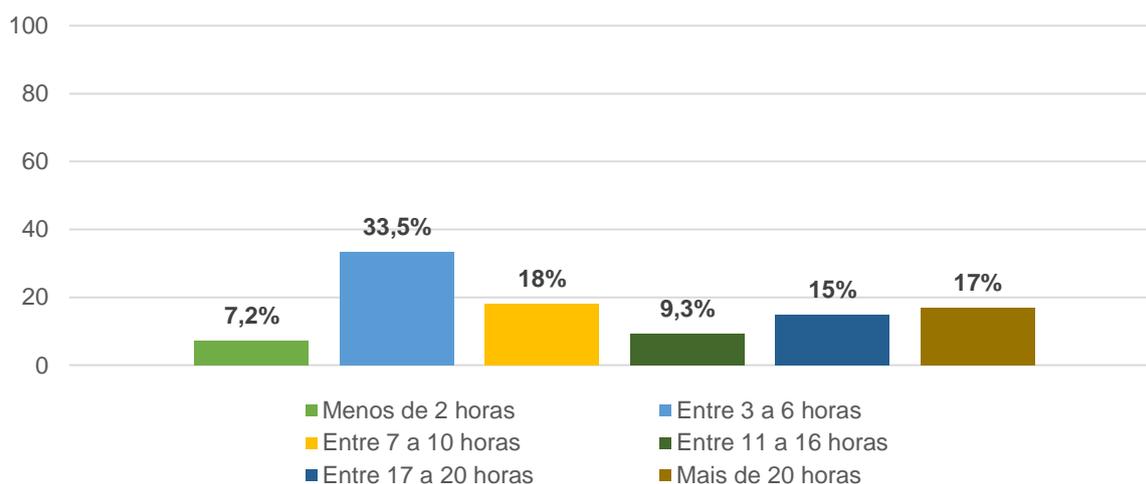


Gráfico 26 – Nº de horas gastas em tarefas domésticas (N=194)

Cávado + Igual

Dos/as trabalhadores/as que responderam à questão “**quem realiza mais frequentemente as tarefas domésticas**”, 57% (125 em 218 respostas) afirma ser o/a próprio/a. Destes/as, o 24 são homens e 101 são mulheres.

Já quanto aos 42,6% (93 em 218) que afirma ser o/a *marido/mulher/ companheiro/a*, verifica-se que 67 são homens e apenas 26 são mulheres. 5% indicam ser/em a/s filha/s (11 respostas) e 5,5% o/s filho/s (12 respostas) e os restantes

6,4% dos/as trabalhadores/as indicam concretamente ser a *mãe, avó, irmã, senhora a dias e pai*. Uma leitura global deste indicar permite concluir que continua a recair sobre as mulheres as responsabilidades com a realização das tarefas domésticas.

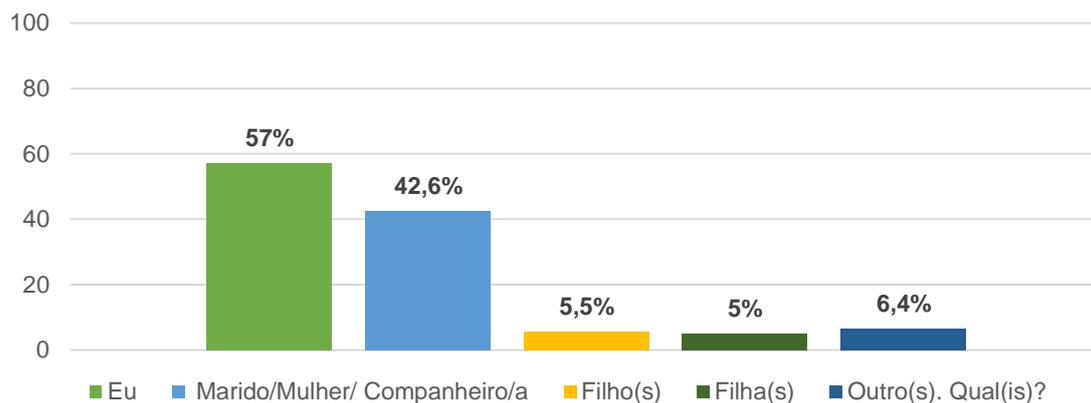


Gráfico 27 - Na família quem realiza mais tarefas domésticas (N=218)

Passando agora ao cuidado de dependentes, com a questão “**Na sua família, quem cuida com mais frequência de crianças, idosos/as e/ou dependentes**”, mais de metade (52,8%) afirma ser o/a próprio/a (102 respostas em 193 respostas). Deste grupo de cuidadores/as principais fazem parte 18 homens e 84 mulheres. A maioria destes/as trabalhadores/as (89 em 102 respostas) têm filho/a(s).

Já os s/as trabalhadores/as respondentes que indicam ser o/a *marido/mulher/ companheiro/a* a prestar cuidados à família com maior regularidade, integra 52 homens e 18 mulheres. Os/as restantes distribuem-se pelas respostas *mãe/sogra* (5,7%), *filha/s* (4,1%), *pai/sogra* (2,6%), *filho/s* (1%) e *outro/s* (0,5%) mencionado em específico ser o

Cávado + Igual

tio. Também no cuidado de folhos/as e outras pessoas dependentes fica evidente a predominância das mulheres.

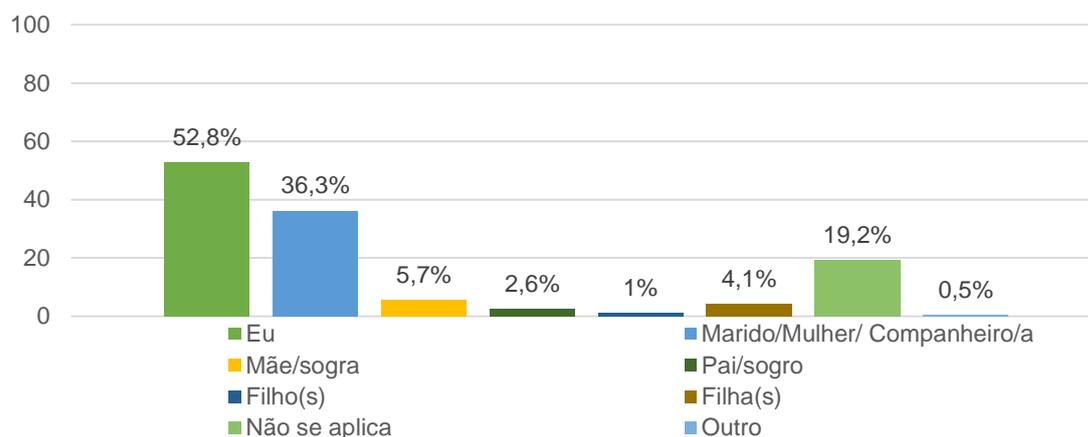


Gráfico 28 - Na família quem cuida de crianças/idosos/dependentes (N=193)

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.	196	63,3%	35,2%	0,5%	1%
A vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro.	188	10,6%	34,6%	37,8%	17%
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família.	185	1,6%	7,6%	32,4%	58,4%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/as filhos/as.	186	36%	56,5%	5,4%	2,1%
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.	187	27,3%	48,1%	20,9%	3,7%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional.	187	7,5%	32,6%	49,7%	10,2%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	188	4,8%	28,7%	47,3%	19,2%

Cávado + Igual

É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher.	188	4,8%	12,2%	52,1%	30,9%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso.	188	2,7%	10,6%	46,3%	40,4%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado.	186	11,3%	30,6%	35,5%	22,6%

Tabela 20 - Grau de concordância

A esmagadora maioria dos homens (96,3%) e a totalidade das mulheres *concordam ou concordam plenamente* com a afirmação *num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas* (N=196).

Já a questão sobre se *a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro* (N=188) obteve ainda um elevado resultado entre o concordo e o concordo plenamente (45,2%), abrangendo mais de metade (55,4%) dos homens e 38,6% das mulheres.

À afirmação *compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família*, evidenciamos a concordância que ainda se verifica com esta afirmação, 9,2% do total de respondentes. Destes/as, 22,2% são homens e 0,9% mulher (16 homens e 1 mulher).

Já 7,5% *discorda* ou *discorda plenamente* com a afirmação *as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as* (5,5% do total dos homens e 8,8% do total das mulheres respondentes), bem como quase 1/4 (24,6%) *discorda* ou *discorda plenamente* com a afirmação *o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano* (40,5% do total dos homens e 14,2% do total das mulheres).

Cerca de 40% concorda ou concorda plenamente que *as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional*". Responderam no sentido da existência de igualdade de género, 69,9% do total dos homens e 21,1% do total das mulheres respondentes. Esta diferença é bastante reveladora de uma maior consciência por parte das mulheres da persistência das desigualdades de género ao nível profissional.

Cávado + Igual

Analisando a concordância se *na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres*, cerca de 1/3 (33,5%) *concorda ou concorda plenamente* com esta afirmação, abrangendo mais de metade (51,3%) do total dos homens e 21,4% do total das mulheres respondentes.

Destacamos ainda que 17% *concorda ou concorda plenamente* com a afirmação **é preferível ter um homem como chefe do que uma mulher** (22,9% do total dos homens e 13,2% do total das mulheres) e 13,3% serem concordantes com a afirmação **numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso** (29,7% do total dos homens e apenas 2,6% do total das mulheres).

Relativamente a se a **desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, mais de metade discorda (58,1%): Contudo, são ainda 41,9% que concordam (55,6% do total dos homens e 33,3% do total das mulheres respondentes), o que vem mais uma vez afirmar essa maior consciência das desigualdades de género em geral por parte das mulheres.

Cávado + Igual

D. Impacto da pandemia COVID-19 na conciliação

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

Tendo em conta os resultados obtidos na questão de se *durante a pandemia alterou o regime ou horário de trabalho*, verifica-se que 61,2% dos/as trabalhadores/as respondentes (43 homens e 77 mulheres) alterou o regime ou horário de trabalho, enquanto 38,8% indica não ter ocorrido qualquer alteração (40 homens e 36 mulheres).

Do total dos/as trabalhadores/as respondentes que acusam as alterações de regime ou horário de trabalho, 47 são assistentes operacionais e 43 são técnicos/as superiores.

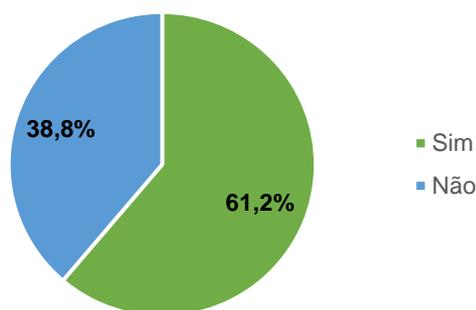


Gráfico 29 – Percentagem de trabalhadores/as que viram o seu regime ou horário de trabalho alterado devido à pandemia por COVID-19 (N=196)

As alterações mais verificadas foram na *alteração do horário de trabalho* (43%), seguindo-se passagem para o *regime misto (presencial/teletrabalho)* (41,4%). Uma percentagem menos expressiva de trabalhadores/as refere a passagem para a modalidade de *teletrabalho* (11,8%) e para *outras* (3,9%)

<i>Exclusivamente teletrabalho</i>	11,8%
<i>Regime misto (presencial/teletrabalho)</i>	41,4%
<i>Alteração de horário de trabalho</i>	43%
<i>Outro. Qual?</i>	3,9%

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=128)

Cávado + Igual

Quando questionados/as sobre o interesse em *manter alguma dessas alterações no período pós pandemia*, pouco mais de metade dos/das respondentes (52,2%) não demonstra interesse em manter as alterações e 14,2% refere que não sabe/ não responde. Por outro lado, cerca de 1/3 (33,6%) demonstra interesse em manter as alterações pós pandemia.

			H	M
Sim	33,6%	33,9%	33,3%	
	N=45	N=19	N=26	
Não	52,2%	51,8%	52,6%	
	N=70	N=29	N=41	
Não sei/ Não respondo	14,2%	14,3%	14,1%	
	N=19	N=8	N=11	

Tabela 22 – Gostaria de manter as alterações pós pandemia (N=134)

Dos/as trabalhadores/as respondentes que demonstraram interesse em manter as alterações, 16 gostaria de manter o *horário misto (teletrabalho e presencial)*. Esta preferência é manifestada sobretudo por mulheres e 2 homens). De seguida surge a preferência pela manutenção da jornada *contínua*, manifestada por 8 mulheres e 2 homens. Já o horário de trabalho flexível é indicado por 4 homens e apenas 1 mulher. O teletrabalho é considerado como merecedor de continuidade por 3 e mulheres e 1 homem.

		H	M
O regime de trabalho misto (presencial/teletrabalho)	45,7%	2	14
Teletrabalho	11,4%	1	3
Jornada Contínua	28,6%	2	8
Horário de Trabalho Flexível	14,3%	4	1

Tabela 23 – % de preferência pelas alterações ao trabalho introduzidas durante a pandemia, por tipo de alteração (N=35)

Em análise aos resultados à questão **em que medida a situação pandémica afetou a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar**, 73,3% refere que *ficou na*

Cávado + Igual

mesma (81,4% do total dos homens e 68,4% do total das mulheres) e 9,2% indica ter sentido melhorias (6,3% do total dos homens e 10,5% do total das mulheres respondentes).

Contudo, destacamos o grupo de trabalhadores/as que respondeu que a pandemia afetou **negativamente** a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com 17,5%, resposta apresentada por 12,3% do total dos homens e 21,1% do total das mulheres respondentes.

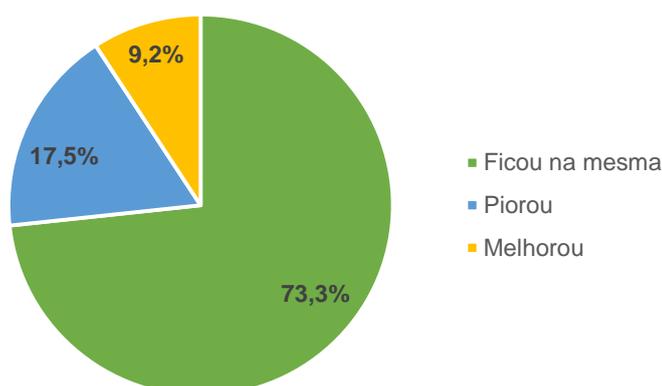


Gráfico 30 – Perceções sobre o impacto da pandemia na conciliação (N=195)

Questionou-se ainda se **a situação pandémica proporcionou uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e do cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes**, onde mais de metade (51,3%) responde que não (48 homens e 52 mulheres). Já cerca de 1/3 (33,8%) dos/as trabalhadores respondentes responde afirmativamente (22 homens, 43 mulheres e 1 com outro género), enquanto 14,9% opta por responder *não sei/não respondo* (10 homens e 19 mulheres).

Cávado + Igual

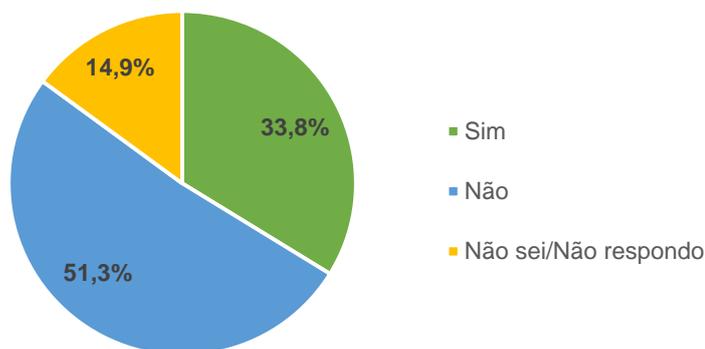


Gráfico 31 - A situação pandémica proporcionou uma divisão mais equilibrada das tarefas domésticas e de cuidado de crianças, idosos/as e/ou dependentes? (N=195)

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 listagem que se segue mostra as sugestões dos/as trabalhadores. Estas dirigem-se para as modalidades e horários de trabalho, mas também para práticas de organização interna, bem como a disponibilização pela entidade empregadora de serviços promotores da conciliação. Facilitar ao/á funcionário/a o acompanhamento do/a(s) filho/a(s) a consultas, reuniões escolares, etc;



Adotar Jornada Contínua



Teletrabalho para as funções que possam ser desempenhadas remotamente



, Flexibilização de horário de trabalho permitindo que a entrada e a saída ficassem dentro de limites de uma plataforma mais ampla, por exemplo, 1 hora, salvaguardando-se os serviços essenciais. Neste caso salvaguardando-se os serviços mencionados, cada trabalhador poderia gerir as suas 7 horas de trabalho diárias de forma menos rígida;



Possibilidade de horário flexível;



Flexibilizar o horário para pessoas com filho/a(s) menores ou pais com necessidade de acompanhamento;



Regime Misto;



Conseguir mobilidade para mais perto de casa e assim poder ajudar pais idosos e acompanhar filho/a(s);



Ter 1 tarde livre, compensando o tempo nos restantes dias de trabalho;



Ter em consideração os/as trabalhadores que demoram mais tempo em deslocações;



Formar homens e mulheres para a necessidade de dividir as tarefas e os cuidados domésticos;



Assegurar a existência de serviços de apoio para os/as trabalhadores/as, como creches e infantários ou ocupação dos tempos livres para as crianças;

Cávado + Igual

-  Criar espaços e tempos para a prática de desporto e outras atividades culturais, como clubes de leitura, teatro, música, etc.
-  Fomentar medidas que permitissem aos/às funcionários/as reduzir horário, por exemplo, uma vez por semana que lhes permitisse estar ou realizar atividades com os/as filhos/as ou pais e mães idosos;
-  De acordo com o número de filhos menores, definir benefícios que permitam a essas famílias (3 ou mais filhos) terem um regime laboral mais aberto que lhes permitisse conciliar o trabalho com a vida familiar e pessoal;
-  Trabalho em espelho;
-  Promover atividades culturais para pais e filhos; (teatro; cinema; concertos de música; aulas de línguas estrangeiras (Inglês e Francês para pais e filhos);
-  Auscultar as necessidades de cada colaborador/a para o bom desempenho das suas funções;
-  As condições de trabalho e o reconhecimento do trabalho desenvolvido por cada colaborador potencia a motivação facilitando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
-  Promover serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress;
-  Estabelecer protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar;
-  Promover programas de ATL e de férias para filhos de trabalhadores;
-  Promover atividades desportivas e culturais e formativas;
-  Promover a utilização da bicicleta;
-  Criar serviços de prestação de cuidados a idosos;
-  Alargar horário de funcionamento dos ATL's;
-  Mais condições no local de trabalho, prémios em dezembro;
-  Implementar avaliações com mais regularidade;
-  Abertura do município para ouvir os problemas dos/as trabalhadores/as;
-  Prémios de assiduidade;
-  Implementar momentos de bem-estar físico e mental (relaxamento) durante o horário de trabalho;
-  Permitir a dispensa para cuidados familiares sem penalizações;

Cávado + Igual

-  Creches junto ao local de trabalho;
-  Locais de desporto/ convívio para os idosos;
-  Definir um intermediário entre os trabalhadores e a entidade empregadora.

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

V. CONCLUSÕES

O Município de Vila Verde reúne trabalhadores/as maioritariamente com idade entre os 40 e os 59 anos, mas existe também um número expressivo de trabalhadores/as com idades mais jovens.

A maioria é casado/a e coabita essencialmente com o marido/mulher/companheiro/a. e/ou filho/a(s). No que se refere à descendência, os/as trabalhadores/as revelam ter 1 a 2 filhos com idades entre os 10 e os 29 anos, estabelecendo-se também no/a(s) filho/a(s) o valor percentual mais elevado quando se questiona a existência de dependentes.

Verificou-se ainda, que o grande grupo de trabalho se encontra a exercer a função de Assistente Operacional, com contrato por termo indeterminado (efetivo), laborando a tempo inteiro, com horário fixo, e com resultados expressivos face ao tempo de trabalho naqueles/as que trabalham há até 5 anos e há mais de 25 anos, demonstrando uma renovação de trabalhadores/as.

A modalidade de trabalho presencial prevalece em relação às restantes. Quanto às horas de trabalho, são ainda 1/5 (20,7%) dos/as trabalhadores/a da autarquia de Vila Verde que referem trabalhar mais do que 35 horas, o que pode constituir obstáculo para a conciliação entre as diferentes esferas da vida.

Na análise da dimensão sobre a **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, é perceptível que as questões profissionais suscitam maior dificuldade comparativamente com as questões familiares no que se refere à conciliação das três esferas fundamentais da vida.

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

Cávado + Igual

Quando apresentadas possíveis medidas de apoio para os/as trabalhadores/as selecionarem as mais relevantes, são assinaladas medidas de apoio em atividades desportivas/ culturais, saúde e educação.

Nas questões relativas aos direitos parentais exclusivos da mãe, verifica-se que as algumas colaboradoras referem ter precisado, mas não ter usufruído de direitos, tais como a *dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, dispensa do trabalho por motivo de proteção da sua segurança e saúde, dispensa diária para amamentação/aleitação e dispensa de prestação de trabalho no período noturno*, dados que merecem consideração.

Quanto aos direitos do pai ou mãe, no que se refere a filhos/as menores, ou independentemente da idade, com necessidades específicas, também se verifica que nem sempre tiveram possibilidade de beneficiar da *licença parental complementar, para assistência a filho/a com idade não superior a 6 anos, ou faltar 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*.

Também nem todos/as os/as trabalhadores/as tiveram possibilidade de utilizar, ainda que tenham precisado, da licença que se encontra definida por lei no que se refere à assistência e acompanhamento a filho/a(s) menor/es ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Já na dimensão sobre a **igualdade, práticas e representações de género**, verifica-se que as tarefas domésticas tendencialmente passam apenas por um elemento do casal, tal como os cuidados a crianças/ idosos e dependentes. Esse elemento é, na generalidade dos casos, a mulher. As mulheres parecem mais conscientes das desigualdades de género a nível profissional e na sociedade em geral do que os homens, e têm também representações de género se sentido mais igualitário.

Quanto à última dimensão analisada, **impacto da pandemia COVID-19 na conciliação**, verifica-se que o impacto não foi significativamente positivo. Ainda assim, existe uma parte de trabalhadores/as que demonstrou interesse em continuar com as alterações em termos de regime e/ou horário de trabalho por elas provocadas.

Cávado + Igual

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

Cávado + Igual

ANEXO

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO "IGUALDADE E CONCILIAÇÃO NA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL" na NUT III Cávado

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

INTRODUÇÃO

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

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

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

Porquê participar?

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

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

Este inquérito é anónimo e confidencial.

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

Política de privacidade

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

Cávado + Igual

I – CARATERIZAÇÃO INDIVIDUAL

1.1. Identifica-se como:

- Homem
- Mulher
- Outro. Qual? _____

1.2. Entidade Empregadora / Autarquia em que trabalha:

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

1.3. Concelho de Residência:

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

1.4. Idade: _____

1.5. Grau de Escolaridade (completo):

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

1.6. Estado Civil:

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

Cávado + Igual

Divorciado/a / Separado/a

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

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

1.8. **Tem filhos/as?**

Sim Não

***(avance para a questão 1.9)**

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

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

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

Sim Não

***(avance para a questão 1.10)**

Se sim, indique:

1.9.1. **Quantas pessoas dependentes:** _____

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

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

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

- a) Filho/a (menor de idade/ estudante/ sem rendimentos)
- b) Pessoa idosa
- c) Pessoa com doença crónica
- d) Pessoa com deficiência (física/ mental)

Cávado + Igual

e) Outra. Qual? _____

1.10. Categoria Profissional?

Assistente Operacional

Assistente Técnico

Técnico/a Superior

Outra. Qual? _____

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

Sim Não

1.12. Qual é o seu tipo de Contrato?

Contrato por tempo indeterminado (efetivo)

Contrato a termo resolutivo (a prazo)

Comissão de serviço

Contrato de Prestação de Serviços

Outro. Qual? _____

1.13. Há quantos anos trabalha na atual entidade empregadora?

0 a 5 anos

6 a 10 anos

11 a 15 anos

16 a 20 anos

21 a 25 anos

Mais de 25 anos

66

1.14. Tempo de trabalho:

Trabalho a tempo inteiro

Trabalho a tempo parcial

Outro. Qual? _____

1.15. Horário de trabalho:

Horário Fixo

Horário Flexível

Jornada contínua

Trabalho por turnos (fixo/variável)

Outro. Qual? _____

1.16. Modalidade de trabalho (anterior à pandemia):

Presencial

A distância (teletrabalho)

Cávado + Igual

Misto (Presencial + Teletrabalho)

Outra. Qual? _____

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

Menos de 35 horas

35 horas

40 horas

Outras. Quantas?

1.18. Habitualmente, quantas horas trabalha por semana?

Menos de 35 horas

35 horas

36 a 39 horas

40 horas

41 a 44 horas

45 a 50 horas

Mais de 50 horas

II – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

67

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

Muito satisfeito/a

Satisfeito/a

Pouco satisfeito/a

Nada satisfeito/a

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

Sim Não

*(avance para a questão 2.3.)

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

Sim

Não

Um(uns) foi/foram aceites, outro(s) não

Ainda não 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"/>

Cávado + Igual

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

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

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

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

a) Creche/ Jardim-de-infância	<input type="checkbox"/>
b) Atividades de tempos livres (ATL)/ Colónias de férias	<input type="checkbox"/>
c) Protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL	<input type="checkbox"/>
d) Apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e <i>babysitters</i> , subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)	<input type="checkbox"/>
e) Medidas de apoio para 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"/>

68

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"/>

69

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"/>

70

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"/>				

72

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

73

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

74

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"/>

75

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.**