

## Cávado + Igual

# Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação do Município de Braga



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



# Cávado + Igual

## FICHA TÉCNICA

### Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

Página | 2

### Entidades parceiras

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

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

### Entidade Consultora

XZ Consultores, SA

### Revisão Científica

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

### Data

Julho de 2023

### 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

Introdução .....	7
I. Metodologia .....	9
II. Caracterização Geral do Município .....	10
III. Diagnóstico para a Igualdade e Conciliação .....	19
IV. Programa Municipal para Igualdade e Conciliação do Município de Braga 42	
A. Objetivos .....	42
B. Alinhamento Estratégico .....	43
C. Plano de Ação para a Conciliação .....	47
Bibliografia .....	64

## Índice de Gráficos

Gráfico 1  População por género .....	10
Gráfico 2  Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo .....	13
Gráfico 3  Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade .....	14
Gráfico 4  Paridade nos órgãos municipais .....	16
Gráfico 5  % de trabalhadores/as, por género .....	17
Gráfico 6  Situação conjugal .....	20
Gráfico 7  Agregado doméstico (resposta à questão “Com quem vive?”) .....	20
Gráfico 8  Grau de parentesco dos/as dependentes .....	22
Gráfico 9  Tipo de dependência .....	22
Gráfico 10  Modalidades de horários de trabalho disponíveis .....	24
Gráfico 11  Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis .....	25
Gráfico 12  Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género .....	30
Gráfico 13  Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município .....	31
Gráfico 14  Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal .....	33
Gráfico 15  Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município .....	33
Gráfico 16  Obstáculos à conciliação por género .....	35

## Cávado + Igual

Gráfico 17  Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”).....	36
Gráfico 18  Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão “Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”).....	36
Gráfico 19  Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género .....	37
Gráfico 20  Índice relativo às representações sobre igualdade de género.....	40
Gráfico 21  Índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado) .....	41

### Índice de Tabelas

Tabela 1  N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico/ profissional .....	12
Tabela 2  Trabalhadores/as, por escalão etário.....	17
Tabela 3  Trabalhadores/as por tipo de contrato .....	18
Tabela 4  Trabalhadores/as por categoria profissional .....	18
Tabela 5  Pessoas dependentes a cargo.....	21
Tabela 6  Sugestões de apoios/ medidas a implementar.....	26
Tabela 7  Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar .....	28
Tabela 8  Interferência do trabalho na vida pessoal (resposta à pergunta “Com que frequência o seu trabalho faz com que...”).....	29
Tabela 9  Interferência da vida familiar no trabalho (resposta à questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...”) .....	32
Tabela 10  Representações de género por género .....	39
Tabela 11 - Objetivos, Metas e Indicadoras do Programa.....	49
Tabela 11  Lista das medidas em vigor (práticas laborais) no Município de Braga .....	58
Tabela 12  Lista das medidas em vigor (serviços e benefícios) no Município de Braga .....	59
Tabela 13  Lista das medidas em vigor (apoio profissional e desenvolvimento pessoal) no Município de Braga .....	61
Tabela 14  Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Braga .....	62
Tabela 15  Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Braga .....	63

# Cávado + Igual

## Índice de Figuras

Figura 1  Objetivos de Desenvolvimento Sustentável .....	44
Figura 2  Pilar Europeu dos Direitos Sociais.....	45
Figura 3  Domínios do Plano de ação.....	48

# Cávado + Igual

## Índice de Siglas

**APEE** - Associação Portuguesa de Ética Empresarial

**CIES** - Centro de Investigação e Estudos de Sociologia

**CIM** - Comunidade Intermunicipal

**CTFP** - Contrato de Trabalho em Funções Públicas

**ENIND** - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

**IMIG** - Índice Municipal de Igualdade de Género

**IIMIG** - Índice Intermunicipal de Igualdade de Género

**INE** - Instituto Nacional de Estatística

**IUL** - Instituto Universitário de Lisboa

**IPQ** - Instituto Português de Qualidade

**NP** - Norma Portuguesa

**NUTS** - Nomenclatura da Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

**PMIND** - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

**TIC** - Tecnologias da Informação e Comunicação

# Cávado + Igual

## Introdução

O Programa Municipal para a Igualdade e a Conciliação é um dos produtos do Projeto “Cávado + Igual”. O Projeto desenvolve-se no âmbito dos mecanismos de financiamento da Área Económica Europeia (EEA Grants), tendo como entidade promotora a Comunidade Intermunicipal (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.

A CIM Cávado e os municípios que a compõem têm envidado esforços no sentido de rentabilizar recursos, obter ganhos em escala, acumular créditos na qualificação dos territórios e implementar políticas públicas locais, adotando modelos e abordagens mais construtivas e democráticas.

A expressão dos valores e a adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres, justificou o consenso, a vontade e o compromisso assumido pela CIM do Cávado e municípios parceiros na sistematização de uma estratégia intermunicipal para as questões da igualdade de género e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente em matéria de gestão organizacional dos municípios que compõem esta NUTS III.

As entidades envolvidas assumem que a definição e implementação desta estratégia pioneira de promoção da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar é um passo crucial para a promoção de ambientes locais mais saudáveis, igualitários e conciliadores.

Os propósitos subjacentes ao projeto centram-se na assunção de um compromisso municipal e sub-regional com a promoção da Igualdade e Não-Discriminação, dotando-o de uma estratégia de ação que contribua para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030, a criação de um referencial que apresente os níveis de igualdade de género na ação dos municípios e comunidade intermunicipal; e que promova a adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres.

Para o efeito, desenvolveu-se, numa 1.ª fase do projeto, a análise diagnóstica da cultura organizacional municipal e intermunicipal em matéria de

## Cávado + Igual

igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às trabalhadores/as e do cálculo do Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG) de cada um dos municípios e da CIM no Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG).

Consequentemente, e com o propósito final de desenvolver um plano de intervenção para a CIM e municípios constituintes, assume-se como crucial numa 2.ª fase do projeto avançar para a elaboração de Programas Municipais para a Igualdade e Conciliação que permitam documentar, identificar, ajustar e definir medidas com vista à modernização organizacional promotora da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional com o intuito de uma efetiva igualdade de tratamento, oportunidades e resultados.

Os Programas Municipais para a Igualdade e Conciliação assumem-se como mais um instrumento orientador da ação e cultura organizacional dos municípios, no sentido de harmonizar as exigências laborais e as necessidades familiares e pessoais, em alinhamento com as diretrizes emanadas pela ENIND 2018-2030 e pelo Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar (2018-2019) – 3 em linha, e simultaneamente criar as condições de base para que as organizações se dotem das condições para a aplicação da Norma Portuguesa (NP) 4552:2022.

A NP 4552:2022 define os requisitos necessários para implementar, manter e gerir um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal baseado em princípios e valores que visam elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias da conciliação entre as três esferas da vida.

Este documento, para além da apresentação do Programa para a Igualdade e Conciliação, apresenta, no capítulo seguinte, a metodologia desenvolvida. No segundo capítulo faz-se a caracterização geral do município de Braga, à qual se segue a apresentação do diagnóstico do município em matéria de igualdade de género e conciliação, com base nos relatórios desenvolvidos no âmbito do projeto. No quarto capítulo apresentam-se os objetivos deste programa, os documentos e instrumentos que informaram a sua elaboração e, por fim, o Plano de ação municipal para a igualdade e conciliação.

# Cávado + Igual

## I. Metodologia

As premissas subjacentes à elaboração do Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação estão interligadas com o compromisso assumido pela autarquia local na promoção e adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres.

O processo metodológico subjacente à elaboração deste programa assentou, numa 1.ª fase, no desenvolvimento de uma análise diagnóstica da cultura organizacional municipal em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às trabalhadores/as e do cálculo do Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG)<sup>1</sup>.

Consequentemente, e com o propósito final de desenvolver o plano de ação para a conciliação, avançou-se, numa 2.ª fase, com a realização de entrevistas semiestruturadas com os Serviços de Recursos Humanos e Coesão Social, para confrontar os resultados obtidos no diagnóstico e identificar as medidas existentes na cultura organizacional da autarquia. De seguida, realizaram-se sessões participativas com os Serviços de Recursos Humanos e Coesão Social, com o objetivo de definir outras medidas com vista à modernização organizacional promotora da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.



<sup>1</sup> Adaptado a partir da ferramenta concebida no âmbito do projeto LGE – Local Gender Equality, disponível em <https://lge.ces.uc.pt/outputs.php>

# Cávado + Igual

## II. Caracterização Geral do Município

A caracterização geral do município é realizada através da análise territorial de um conjunto de dimensões e indicadores chave das diferentes esferas de ação/realidade local, e da análise organizacional do capital humano da autarquia, em linha com as orientações e indicadores de políticas de igualdade a nível local.

### a) Análise Territorial

Nesta caracterização, utilizam-se os dados do IMIG, já apurados pelo projeto e disponíveis na página web (<https://www.cimcavado.pt/cavado-igual/>), a que se acrescentaram novos indicadores.

O município de Braga é um município localizado no litoral da região norte de Portugal pertencente à NUTS III Cávado, com uma extensão de 2673 Km<sup>2</sup> e com 193.324 habitantes em 2021, correspondendo a 92.102 homens e 101.222 mulheres (Pordata, 2023).

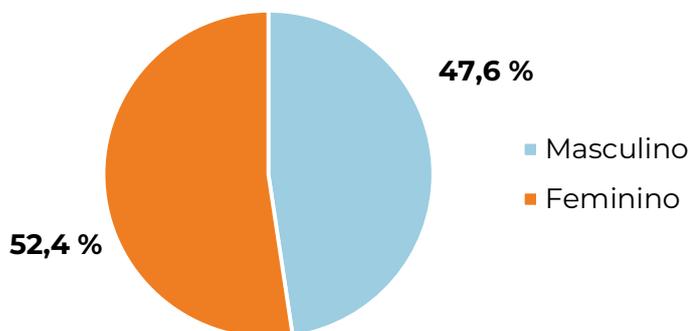


Gráfico 1| População por género

Fonte: Pordata, 2023

## Educação

No que diz respeito à educação, embora Braga não tenha atingido os 100%, o que acontece em quatro dos municípios que compõem a CIM do Cávado, a **taxa real de pré-escolarização**, que constitui a resposta social para a educação e o cuidado de crianças em idade pré-escolar, encontra-se perto desse valor, acima de 97,7% (Fonte: IMIG, 2022; DGEEC/MEC, 2020).

## Cávado + Igual

Relativamente às **escolhas dos/as alunos/as de 3º ciclo na passagem para o secundário**, no ano letivo de 2020/2021, apresenta-se, na tabela seguinte, a distribuição de género nos diferentes cursos.

As áreas relacionadas com a educação e com a saúde têm uma maior (ou mesmo exclusiva) representação feminina. Também as áreas relacionadas com o secretariado e serviços jurídicos, com o turismo e com a moda são predominantemente femininas, assim como as línguas e Humanidades. Já as áreas relacionadas com a informática, a eletrónica e a mecânica, bem como o desporto, têm uma maior representação masculina.

Curso	Masculino		Feminino	
	N	%	N	%
<b>Animador/a Sociocultural</b>	5	0,1	25	0,6
<b>Artes do Espetáculo - Interpretação</b>	5	0,1	8	0,2
<b>Artes Visuais</b>	119	2,8	279	6,7
<b>Cabeleireiro/a</b>	11	0,3	30	0,7
<b>Ciências e Tecnologias</b>	1.595	36,9	1.621	39,2
<b>Ciências Socioeconómicas</b>	413	9,6	362	8,8
<b>Línguas e Humanidades</b>	447	10,3	814	19,7
<b>Línguas e Literaturas</b>	18	0,4	17	0,4
<b>Planos de estudos estrangeiros</b>	36	0,8	27	0,7
<b>Programador/a de Informática</b>	56	1,3	8	0,2
<b>Técnico de Design Gráfico</b>	43	1,0	33	0,8
<b>Técnico/a Auxiliar de Saúde</b>	25	0,6	149	3,6
<b>Técnico/a Auxiliar Protésico – Variante de Prótese Dentária</b>	23	0,5	27	0,7
<b>Técnico/a Comercial</b>	119	2,8	105	2,5
<b>Técnico/a de Ação Educativa</b>	0	0,0	22	0,5
<b>Técnico/a de Apoio à Infância</b>	0	0,0	40	1,0
<b>Técnico/a de Comércio</b>	7	0,2	15	0,4
<b>Técnico/a de Comunicação - Marketing, Relações Públicas e Publicidade</b>	8	0,2	17	0,4
<b>Técnico/a de Contabilidade</b>	15	0,3	18	0,4
<b>Técnico/a de Cozinha/Pastelaria</b>	46	1,1	27	0,7

## Cávado + Igual

Técnico/a de Design de Comunicação Gráfica	20	0,5	18	0,4
Técnico/a de Design de Moda	2	0,0	10	0,2
Técnico/a de Desporto	107	2,5	21	0,5
Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações	26	0,6	3	0,1
Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando	125	2,9	1	0,0
Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores	98	2,3	5	0,1
Técnico/a de Frio e Climatização	62	1,4	0	-
Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	23	0,5	0	-
Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	308	7,1	17	0,4
Técnico/a de Informação e Animação Turística	8	0,2	19	0,5
Técnico/a de Informática - Instalação e Gestão de Redes	45	1,0	12	0,3
Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar	0	0,0	48	1,2
Técnico/a de Mecatrónica	11	0,3	0	-
Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	133	3,1	3	0,1
Técnico/a de Multimédia	108	2,5	48	1,2
Técnico/a de Organização de Eventos	4	0,1	9	0,2
Técnico/a de Processamento e Controlo de Qualidade Alimentar	26	0,6	30	0,7
Técnico/a de Produção em Metalomecânica - Variante de Programação e Maquinação	50	1,2	0	-
Técnico/a de Redes Eléctricas	16	0,4	0	-
Técnico/a de Restaurante/Bar	63	1,5	50	1,2
Técnico/a de Secretariado	26	0,6	89	2,2
Técnico/a de Serviços Jurídicos	17	0,4	45	1,1
Técnico/a de Turismo	54	1,2	64	1,5
<b>TOTAL</b>	<b>4.323</b>	<b>100,0</b>	<b>4.136</b>	<b>100,0</b>

Tabela 1| N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico/ profissional

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 2020/2021

# Cávado + Igual

## Desporto

A representação de género equilibrada permanece um desafio no domínio desportivo. Os estereótipos de género ainda prevalecem, atribuindo aos rapazes/homens uma maior capacidade física e um maior direito ao usufruto do desporto, enquanto as raparigas/mulheres continuam sub-representadas na prática desportiva federada. Embora existam iniciativas promotoras da igualdade de género no desporto, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar uma representatividade plena e justa na área desportiva.

Esta realidade está presente no contexto territorial do município de Braga, sendo observável na proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de **desportos federados**, que é de 25,4% (N=2.868), face aos 74,6% de homens (N=8.414) (Fonte: Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”), o que confirma que as raparigas/ mulheres constituem uma minoria no total de praticantes de desporto federado em Braga.

No entanto, ao nível do **desporto escolar**, existe um maior número de mulheres/raparigas praticantes em relação aos homens/rapazes. Em termos de representação de rapazes e raparigas, no ano letivo de 2020/2021, no universo de 2.754 estudantes, cerca de 52% são raparigas (N=1.432) e 48% rapazes (N=1.322) (Fonte: Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”).

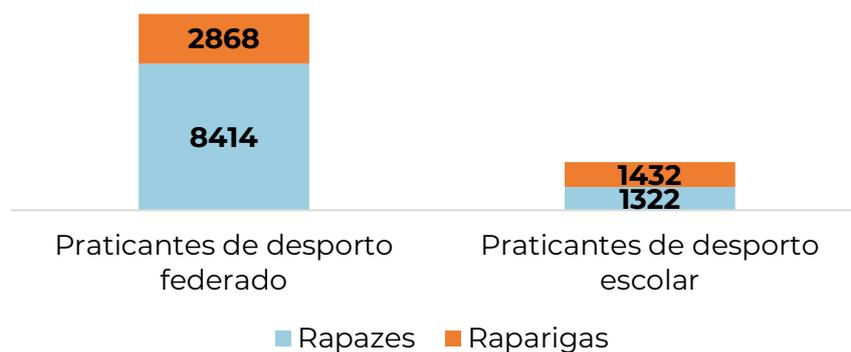


Gráfico 2| Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo

**Fonte:** Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”

## Cávado + Igual

### Ação Social

No que concerne à **cobertura territorial de respostas sociais** para a primeira infância o município de Braga apresenta uma cobertura territorial razoável, com uma taxa que se situa no intervalo entre 33,1% e 48,8% (IMIG, 2022; INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

Página | 14

No entanto, relativamente à cobertura territorial de respostas sociais para a população idosa (centros de dia, estruturas residenciais e/ou apoio domiciliário) existem, ainda, progressos a desenvolver, já que a taxa de cobertura não ultrapassa os 12,5% (IMIG, 2022; INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

### Emprego e Mercado de Trabalho

No que diz respeito aos dados sobre emprego e mercado de trabalho, é essencial considerar a participação das mulheres no mercado de trabalho formal e a sua situação em termos de emprego como indicadores para avaliar os níveis de (des)igualdade existentes.

A **diferença salarial entre homens e mulheres** constitui um dos indicadores-chave para aferir a igualdade de género. Este espelha o valor atribuído e como é reconhecido o trabalho de ambos os géneros. Nos gráficos seguintes estão apresentados os ganhos médios mensais por sexo no município de Braga e em Portugal, no ano de 2019. Nestes é possível verificar uma diferença salarial média de 195€ que, embora menor que a observada para o total do país (203€), é merecedora de atenção e justifica intervenção e monitorização neste âmbito.



Gráfico 3| Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade

Fonte: Pordata, 2022

## Cávado + Igual

Já no que diz respeito à diferença salarial entre mulheres e homens quadros superiores, trabalhadores/as por conta de outrem, regista-se uma diferença de 17,5 pontos percentuais, sendo um dos municípios com maior *gap* salarial de género (IMIG 2022; GEE/ME, 2019).

O **trabalho a tempo parcial** tem-se constituído como uma modalidade de trabalho que responde à necessidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar. Em Braga, as mulheres representam 65% do total de trabalhadores/as a tempo parcial, confirmando-se, portanto, a sua sobre representação nesta modalidade de trabalho (IMIG 2022; GEE/ME, 2019).

No que diz respeito ao **empreendedorismo e empresarialidade**, o diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino é de 3,9 pontos percentuais, valor partilhado pelo município de Esposende e que, sendo ainda considerável, é o mais baixo registado nos municípios que compõem a CIM (IMIG, 2022; GEE/ME, 2019).

Já no que respeita à **precariedade dos vínculos de emprego**, as mulheres representam 45,6% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo, estando, pois, sobre representadas nos vínculos precários (IMIG, 2022; GEE/ME, 2019).

### Segurança

No que se refere à segurança, nomeadamente aos **crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas polícias**, Braga situa-se nos 6,4‰, abaixo dos 7,5‰ de Portugal Continental e é o quarto município com o valor mais elevado por mil habitantes no conjunto de municípios da CIM do Cávado.

### Saúde

No âmbito da Saúde, Braga regista uma **taxa de mortalidade infantil** de 1,8‰ em 2020, sendo que o objetivo é que este valor se apresente como nulo, tal como já é realidade em outros municípios da CIM do Cávado (IMIG, 2022; INE, 2022).

## Cávado + Igual

### Paridade nos Órgãos Municipais

No município de Braga verifica-se que as mulheres constituem 50% do executivo municipal, mas apenas 25,3% da assembleia municipal, estando, assim, no último caso, bastante sub-representadas.

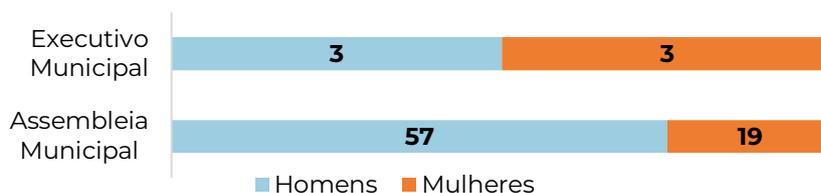


Gráfico 4| Paridade nos órgãos municipais

**Fonte:** Câmara Municipal de Braga, 2022

### Medidas para a Igualdade

O município destaca-se positivamente por ter um serviço específico na estrutura orgânica da autarquia destinado às questões de género, e por ter também uma estrutura própria de atendimento a vítimas de violência doméstica, bem como já estar dotado de um Plano Municipal para Igualdade e Não-Discriminação, que se encontra em fase de execução e que se espera traga melhorias significativas em matéria de igualdade.

#### b) Análise Organizacional

Os dados apresentados seguidamente são oriundos do balanço social de 2021 da Câmara Municipal de Braga, fornecendo dados relativamente à caracterização demográfica do pessoal ao serviço, quanto ao género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária.

A Câmara Municipal de Braga é constituída por um universo global de 1.737 trabalhadores/ as em 2021, sendo 773 homens e 964 mulheres.

## Cávado + Igual

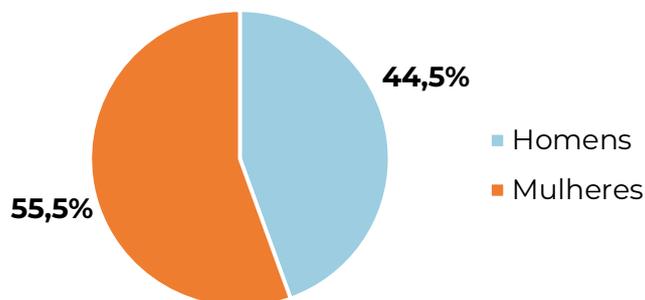


Gráfico 5| % de trabalhadores/as, por género

Fonte: Balanço Social 2021

No que diz respeito às **faixas etárias dos/as trabalhadores/as**, verifica-se predominância feminina na maioria dos escalões, com exceção no dos 20 aos 29 anos. A faixa etária que concentra a maior parte do pessoal ao serviço do município, cerca de 32,9% do total, é a dos 50 aos 59 anos, com 252 trabalhadores e 319 trabalhadoras.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
<b>20-29</b>	47	2,7	18	1,9	29	3,8
<b>30-39</b>	215	12,4	119	12,3	96	12,4
<b>40-49</b>	536	30,9	307	31,8	229	29,6
<b>50-59</b>	571	32,9	319	33,1	252	32,6
<b>60-69</b>	368	21,2	201	20,9	167	21,6
<b>Total</b>	<b>1.737</b>	<b>100</b>	<b>964</b>	<b>100</b>	<b>773</b>	<b>100</b>

Tabela 2| Trabalhadores/as, por escalão etário

Fonte: Balanço Social 2021

Quando analisamos a **modalidade de vinculação entre os trabalhadores/as e o município**, percebemos que 93% se encontram na modalidade de CTFP por tempo indeterminado. Já em comissão de serviço existe uma predominância no masculino.

## Cávado + Igual

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
<b>Comissão de serviço</b>	56	3,2	21	2,2	35	4,5
<b>CTFP por tempo indeterminado</b>	1.617	93,1	896	92,9	721	93,3
<b>CTFP a termo resolutivo incerto</b>	2	0,1	2	0,2	0	0,0
<b>Outra</b>	62	3,6	45	4,7	17	2,2
<b>Total</b>	<b>1.737</b>	<b>100</b>	<b>964</b>	<b>100</b>	<b>773</b>	<b>100</b>

Tabela 3| Trabalhadores/as por tipo de contrato

Fonte: Balanço Social 2021

Relativamente à **categoria profissional**, a mais representada é a de Assistente Operacional, com 59,6% dos/as trabalhadores/as do município, 64,1% de mulheres e 54,1% de homens. Já as categorias de Assistente Técnico/a e Técnico/a Superior, apresentam, respetivamente, 16,3% e 11% dos/as trabalhadores/as da Câmara municipal de Braga. É de salientar que na categoria de Polícia Municipal se verifica um relativo equilíbrio entre homens e mulheres.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
<b>Dirigente superior</b>	3	0,2	1	0,1	2	0,3
<b>Dirigente intermédio</b>	39	2,2	18	1,9	21	2,7
<b>Técnico/a superior</b>	191	11,0	108	11,2	83	10,7
<b>Assistente técnico</b>	283	16,3	186	19,3	97	12,5
<b>Assistente operacional</b>	1.036	59,6	618	64,1	418	54,1
<b>Bombeiros</b>	95	5,5	2	0,2	93	12,0
<b>Informática</b>	15	0,9	3	0,3	12	1,6
<b>Polícia Municipal</b>	51	2,9	24	2,5	27	3,5
<b>Outros</b>	24	1,4	4	0,4	20	2,6
<b>Total</b>	<b>1.737</b>	<b>100</b>	<b>964</b>	<b>100</b>	<b>773</b>	<b>100</b>

Tabela 4| Trabalhadores/as por categoria profissional

Fonte: Balanço Social 2021

## Cávado + Igual

### III. Diagnóstico para a Igualdade e Conciliação

Na 1.ª fase do projeto desenvolveu-se um diagnóstico quantitativo, através da aplicação de um inquérito por questionário, com o objetivo de aferir a situação e a opinião dos/as trabalhadores/as do município de Braga sobre a conciliação entre as diferentes esferas da vida e a igualdade de género.

Página | 19

Das respostas obtidas com o inquérito realizado, foi possível chegar a um conjunto de resultados que resumidamente se apresenta, e que serviram de base à análise diagnóstica sobre o modelo de gestão da conciliação e que podem direcionar, mais eficazmente, as medidas a implementar.

#### Caraterização Sociográfica e Profissional da Amostra

O município de Braga reunia, em 2021, um universo de 1738 trabalhadores/as, dos quais 831 responderam ao questionário, o que permitiu alcançar uma **taxa de resposta** de 52%. Do total de respondentes, 39,8% identificam-se como mulheres e 60,2% como homens.

Quanto ao **concelho de residência**, a maior parte dos/as respondentes, 90,5%, reside em Braga e os/as restantes distribuem-se por Vila Verde (3,3%), Barcelos (1,7%), Amares (1,3%), Guimarães (0,6%), Famalicão (0,6%), Esposende (0,4%), Ponte da Barca (0,4%), Porto (0,4%), Vila Nova de Gaia (0,3%) e ainda Santo Tirso, Terras de Bouro, Trofa, Vieira do Minho, Vila do Conde e Celorico de Basto (com 0,1% cada). Ou seja, grande parte reside no concelho em que trabalha, mas os/as restantes distribuem-se por uma grande variedade de outros concelhos.

No que se refere às idades, 71%, têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. A **média de idades dos/as respondentes** fixa-se 48,2 anos, variando entre um mínimo de 21 e um máximo de 69 anos.

Em **relação ao grau escolaridade**, 25,8% dos/as trabalhadores/as respondentes não concluiu o ensino secundário, enquanto 29,5% possui o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento).

Outro dado relevante é a **situação conjugal**, sendo que a maioria dos/as respondentes (70,8%) é casado/a ou unido/a de facto, 15,9% é solteiro/a, 10,1% é divorciado/a ou separado/a e 3,2% é viúvo/a.

## Cávado + Igual

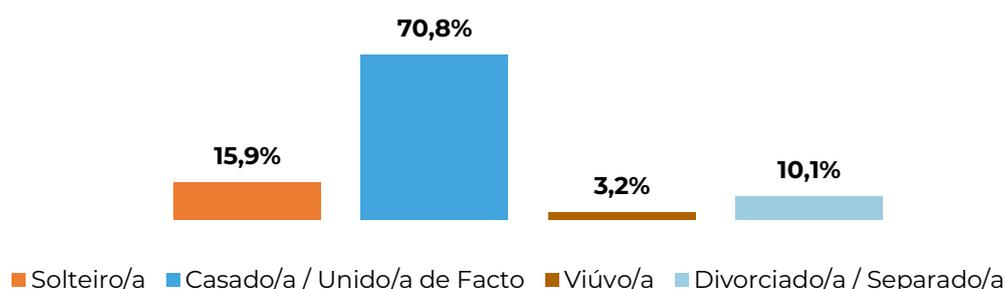


Gráfico 6 | Situação conjugal

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Em consonância, 75,3% respondeu que vive com marido/mulher/companheiro/a, 53,8% também vive com filho/a(s) e 11,3% indica viver com pai e mãe (ou pai/mãe separadamente). Os/as restantes 12,4% encontram-se distribuídos/as por outras situações, conforme se pode observar no gráfico seguinte.

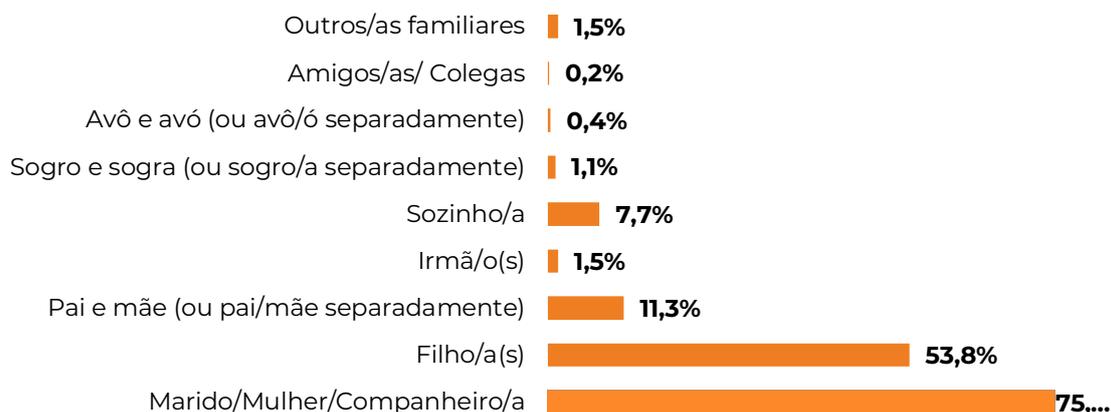


Gráfico 7 | Agregado doméstico (resposta à questão "Com quem vive?")

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

Constata-se ainda que 80,5% tem filho/a(s) e, destes/as trabalhadores/as, 51,3% tem 2 filhos/as, 39,2% tem 1 filho/a, 7,8% tem 3 filhos/as e 1,4% tem 4 filhos/as. Já com 5 filhos/as temos apenas 0,3%.

Relativamente à **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes, 32% têm idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos, 30,6% entre os 10 e os 19 anos, 17,4% entre os 30 e os 39 anos e 17,3% entre 1 e 9 anos. Constata-se, também, que 17,4% têm idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos e os restantes 2,7% têm mais de 40 anos.

Mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes (55,7%) tem **dependentes a cargo**, sendo um dado significativo para a análise. Destes/as, 56,6% refere ter apenas 1 dependente e 38,5% tem 2 dependentes. Com 3 dependentes, a percentagem é menos expressiva (4,9%), como visível na tabela abaixo.

Número de Dependentes	N	%
<b>1 dependente</b>	256	56,6
<b>2 dependentes</b>	174	38,5
<b>3 dependentes</b>	22	4,9

Tabela 5| Pessoas dependentes a cargo

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

No que concerne ao **grau de parentesco dos/as dependentes**, estes/as são sobretudo filhos/as dos/as trabalhadores/as (em 82,3% dos casos), e pais (em 8,4% dos casos). Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco como cônjuges, sogros/as e outros, nomeadamente netos, pai, sobrinho e genro.

## Cávado + Igual

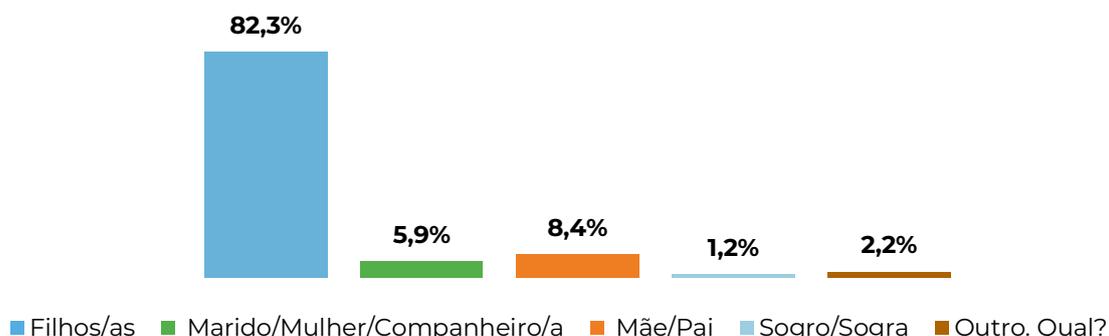


Gráfico 8 | Grau de parentesco dos/as dependentes

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Verifica-se ainda que o **tipo de dependência** mais assinalado diz respeito a filhos/as menores, estudantes e/ou sem rendimento (82,2%), seguindo-se as pessoas dependentes idosas (8%). Já 6,5% dos/as respondentes tem a seu cargo pessoas com algum tipo de deficiência ou doença crónica.

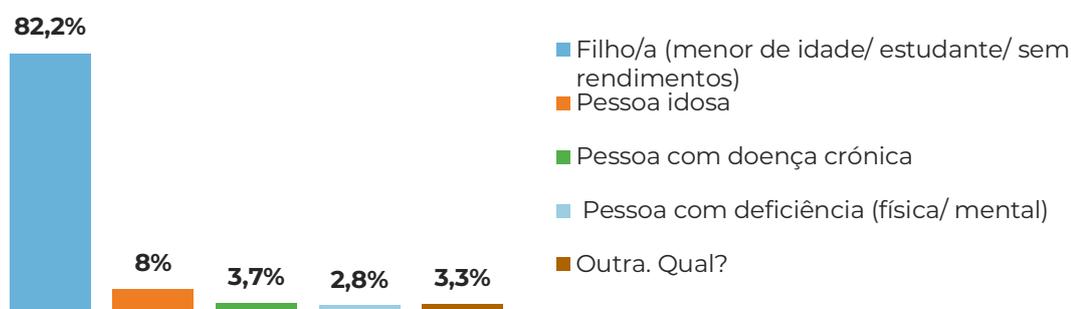


Gráfico 9 | Tipo de dependência

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Relativamente ao **número de horas que habitualmente trabalha**, 67,9% dos/as trabalhadores/as respondentes trabalha 35 horas. Por outro lado, 28% afirmam trabalhar mais do que 35 horas e 4% afirma trabalhar menos de 35 horas.

Quanto ao **horário de trabalho praticado**, 60,3% da amostra tem horário fixo, 20,6% tem horário flexível, 11,5% trabalha por turnos e 7,6% em jornada

## Cávado + Igual

contínua. Em termos de género são mais os homens na modalidade de horário flexível e por turnos, e as mulheres estão mais concentradas no horário fixo.

### Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Página | 23

Analisando alguns indicadores relativos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as respondentes do município de Braga, verifica-se que ao **nível da satisfação quanto ao horário de trabalho** atual, 63,7% dos/as trabalhadores/as encontram-se satisfeitos/as com o seu horário e 27% muito satisfeitos/as. Por outro lado, 9,3% estão pouco ou nada satisfeitos/as (que abrange 8,5% do total dos homens e 9,7% do total das mulheres).

Relativamente à **possibilidade de adesão às diferentes modalidades de horário de trabalho** existentes, verifica-se que o trabalho em jornada está disponível para 75,8% dos/as trabalhadores/as respondentes e o horário de trabalho flexível para 66,7% (63,9% homens e 68,5% mulheres). Também quase metade dos/as trabalhadores/as que responderam a esta questão, 49,9%, referiram a modalidade mista, que integra o regime presencial e o teletrabalho.

## Cávado + Igual

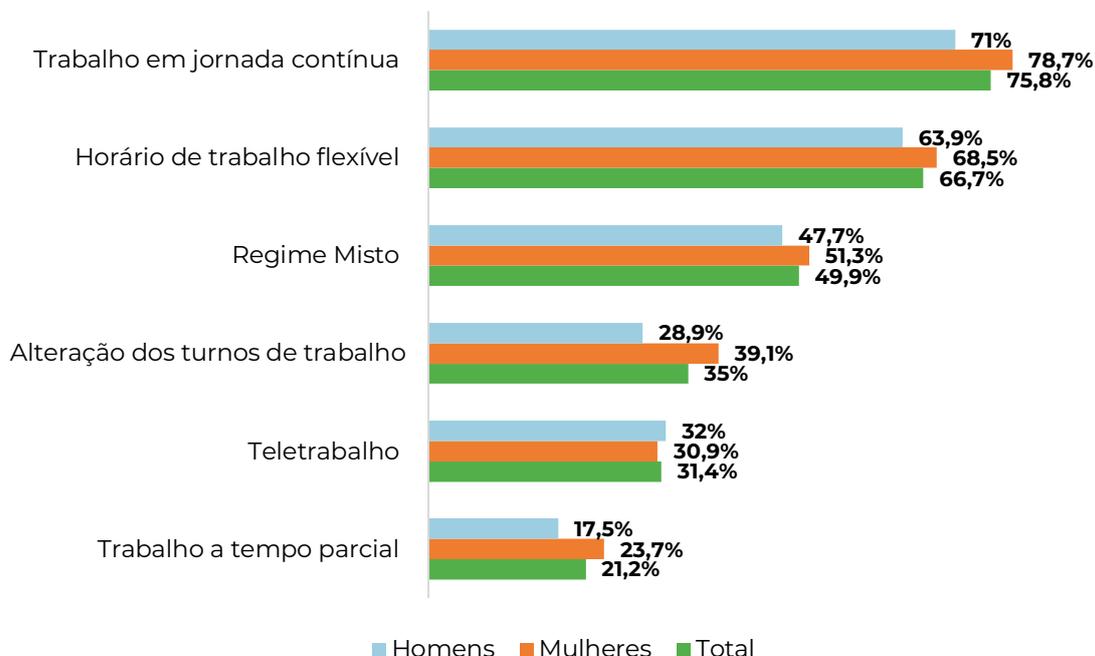


Gráfico 10| Modalidades de horários de trabalho disponíveis

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Sobre a **possibilidade de alterar o horário** para tratar de assuntos familiares ou pessoais, mais de metade dos/as respondentes, 52,9%, afirma ser possível sempre ou a maior parte das vezes (51,7% homens e 53,8% mulheres). Já cerca de 13,9% afirma que raramente e 8,6% que nunca o consegue fazer, o que deverá ser merecedor de atenção.

Dos/as 8,6% (N=69) que referem nunca conseguir alterar o horário de trabalho, 26 são homens (8,1%) e 43 mulheres (9%).

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

As medidas nas quais foi demonstrado maior interesse foram os *apoios a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.)*, com 48% de escolhas, seguido do *plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa*

## Cávado + Igual

*incluir elementos do agregado familiar com 44,2% e, em terceiro lugar, os serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as com 31,1% (gráfico 11).*

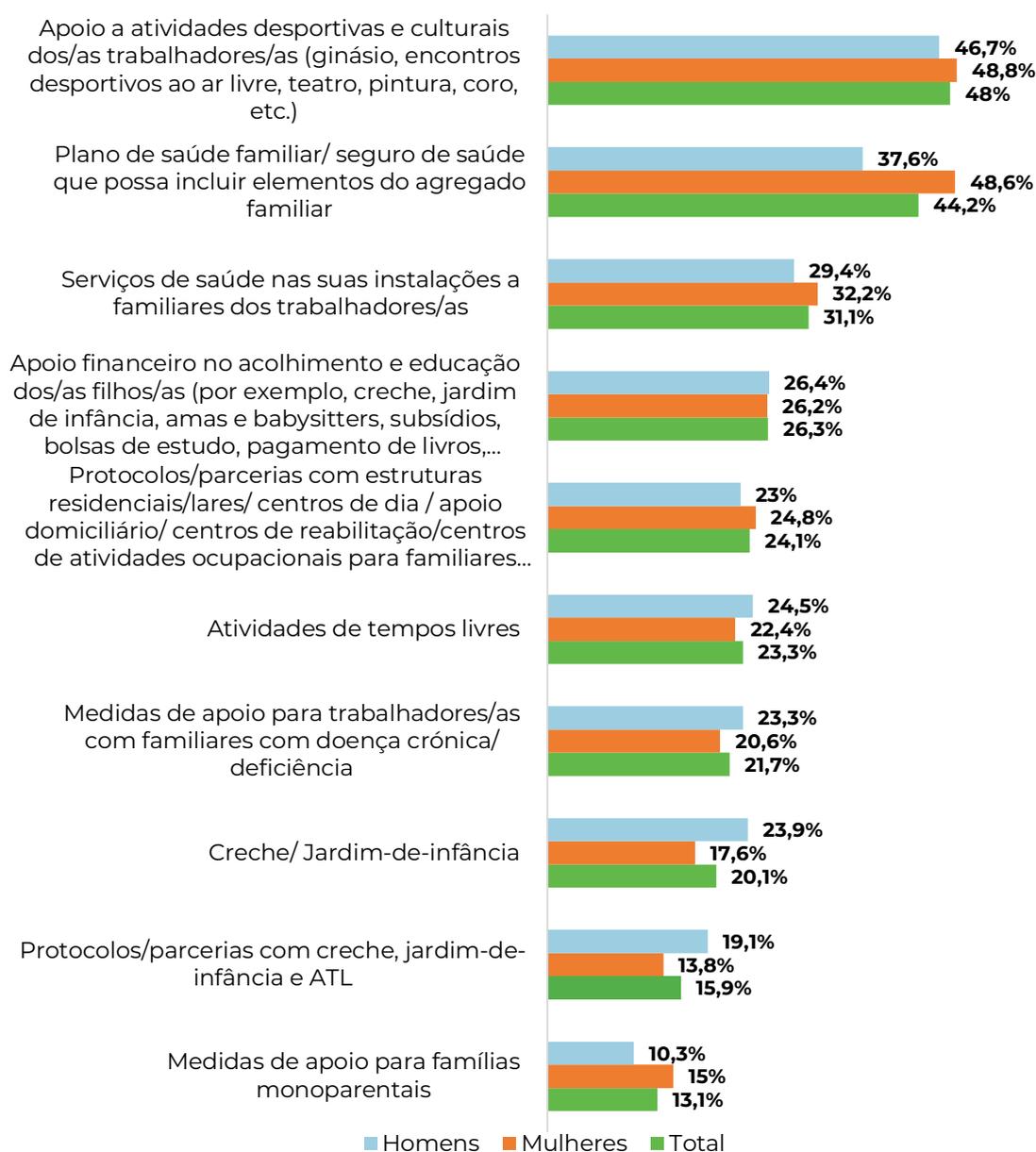


Gráfico 11| Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

Apresentam-se, ainda, outros apoios/ medidas referidos/as pelos/as trabalhadores/as (apenas os que foram referidos mais que uma vez):

Sugestões de apoios/ medidas	N
Trabalho em jornada contínua	45
Horário flexível	29
Aumento salarial/apoio financeiro	19
Teletrabalho	19
Reduzir a carga horária para 30 horas	12
Escolha de horários	11
Apoio psicológico	10
Local para refeição/cantina para trabalhadores/as	10
Regime misto de trabalho	9
Trabalho por turnos	8
Ajuda no transporte (deslocação trabalho-casa)	5
Ter mais preocupação pelo/a trabalhador/a de forma individual, considerando os aspetos familiares, psicológicos e sociais	5
Formação profissional	4
ADSE para o/a cônjuge	4
Melhores condições de trabalho	4
Aumentar os dias de férias/ fim de semana	3
Atividades que promovam o espírito de equipa	3
Parque de estacionamento	3
Clínica de tratamento de massagens/relaxamento	3
Reduzir horário para trabalhadores/as com idade igual ou superior a 60 anos	3
Implementar ações de sensibilização, workshops e formação	3
Disponibilizar infantário/ creche para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as	3
Aumentar os recursos humanos	3
Ter chefias com maior sensibilidade	2
Criação de equipa multidisciplinar de acompanhamento a idosos que vivam	2
Valorizar mais os/as trabalhadores/as	2
Criar banco de horas	2
Definir o mesmo horário quando um casal trabalha junto	2

Tabela 6| Sugestões de apoios/ medidas a implementar

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

Ao **nível da parentalidade**, regista-se que nos últimos 5 anos:

- 6,6% (N=48) das trabalhadoras respondentes foram mães, estiveram, ou estão grávidas/puérperas/lactantes;
- 7,8% (N=58) dos trabalhadores foram pais, ou acompanhantes de grávida; e,
- 6,9% dos/as trabalhadores/as (N=52) tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção.

As **medidas de parentalidade** mais utilizadas pelas trabalhadoras foram a licença parental inicial exclusiva da mãe e a dispensa diária para amamentação/aleitação. No caso dos trabalhadores foi a licença parental exclusiva do pai (10 a 15 dias úteis).

No que respeita ao **incentivo da entidade empregadora para o gozo do período de licença parental pelos homens conforme previsto na lei**, regista-se que 25,1% responde existir incentivo, enquanto 9% considera que não (11,5% do total de homens e 73% do total de mulheres respondentes).

Quanto às duas questões relativas a discriminação de género e de situação familiar apresentadas na tabela 7, a maior parte dos/as trabalhadores/as respondentes indica não se ter sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher ou por ter prestado assistência à família.

Do total de trabalhadores/as respondentes que afirmou ter-se **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (68 em 768 respondentes), 24 identificam-se como homens (7,8%) e 44 como mulheres (9,5%).

Quanto à questão sobre 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 767 trabalhadores/as que responderam, 47 afirmaram ter-se sentido prejudicados/as (13 homens e 34 mulheres).

## Cávado + Igual

	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	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Sim</b>	24	7,8%	44	9,5%	13	4,2%	34	7,4%
<b>Não</b>	259	84,4%	375	81,4%	261	84,5%	388	84,7%
<b>Não sei/Não respondo</b>	24	7,8%	42	9,1%	35	11,3%	36	7,9%
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>100%</b>	<b>461</b>	<b>100%</b>	<b>309</b>	<b>100%</b>	<b>458</b>	<b>100%</b>

Tabela 7| Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Todos os/as trabalhadores/as devem ter um tratamento igualitário por parte da entidade empregadora, independentemente do género ou condição familiar. Ainda que os resultados obtidos sejam maioritariamente positivos, não se pode descurar as respostas em minoria que ilustram a necessidade de implementação de ações.

A tabela 8 mostra o conjunto de indicadores que pretenderam avaliar a **interferência do trabalho nas restantes esferas da vida.**

Com que frequência o seu trabalho faz com que...		Mulher		Homem	
		N	%	N	%
<b>Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar?</b>	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>85</b>	<b>19,9</b>	<b>76</b>	<b>26,5</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>220</b>	<b>51,4</b>	<b>115</b>	<b>40,1</b>
	Poucas vezes	57	13,3	37	12,9
	Raramente ou nunca	66	15,4	59	20,6
<b>Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias?</b>	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>73</b>	<b>16,6</b>	<b>23</b>	<b>8,1</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>290</b>	<b>65,8</b>	<b>147</b>	<b>51,9</b>
	Poucas vezes	52	11,8	58	20,5
	Raramente ou nunca	26	5,9	55	19,4
<b>Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua</b>	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>37</b>	<b>9,0</b>	<b>21</b>	<b>7,6</b>

## Cávado + Igual

família o tempo que gostaria?	<b>Algumas vezes</b>	<b>165</b>	<b>40,2</b>	<b>106</b>	<b>38,5</b>
	Poucas vezes	98	23,9	73	26,5
	Raramente ou nunca	110	26,8	75	27,3
Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>20</b>	<b>5,1</b>	<b>7</b>	<b>2,6</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>118</b>	<b>30,0</b>	<b>73</b>	<b>27,4</b>
	Poucas vezes	89	22,6	77	28,9
Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação?	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>48</b>	<b>11,9</b>	<b>17</b>	<b>6,3</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>128</b>	<b>31,8</b>	<b>80</b>	<b>29,4</b>
	Poucas vezes	93	23,1	67	24,6
	Raramente ou nunca	133	33,1	108	39,7

Tabela 8| Interferência do trabalho na vida pessoal (resposta à pergunta “Com que frequência o seu trabalho faz com que...”)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Podemos verificar que é bastante comum, tanto para mulheres como para homens, que as preocupações com o trabalho contaminem os tempos não laborais. Essa situação afeta mais de 70% de mulheres (71,3%) e 66,6% de homens com pelo menos alguma frequência, mas os homens ressentem-se mais das **preocupações com o trabalho nos tempos pessoais e familiares** numa base quase permanente (26,5% sempre ou quase sempre em comparação com 19,9% das mulheres).

Já o efeito do **cansaço laboral nas atividades domésticas** afeta consideravelmente com mais frequência, sempre ou quase sempre, as mulheres (16,6%) do que os homens (8,1%). O peso do cansaço do trabalho na chamada “segunda jornada” relacionada com o trabalho doméstico é sentido com alguma frequência por cerca de 80% das mulheres e mais de 60% dos homens.

São também mais as mulheres do que os homens que se ressentem do **peso do trabalho no tempo disponível para a família**. 49,2% das mulheres sente sempre, quase sempre ou algumas vezes que o trabalho as impede de dedicar o tempo que gostaria à família, situação que é acusada por 46,1% dos homens.

Os valores descem um pouco quando se trata de ter **dificuldades em conseguir cumprir os compromissos familiares devido aos horários de**

## Cávado + Igual

**trabalho**, o que, ainda assim, acontece pelo menos algumas vezes para 35,1% das mulheres e 30% dos homens.

Já quanto à **possibilidade de dedicar tempo para atividades pessoais, hobbies, educação ou formação**, continuam a ser as mulheres as mais afetadas, sendo que 43,7% sentem que não têm tempo para estas atividades sempre, quase sempre ou algumas vezes, o que acontece com 35,7% dos homens.

Com o objetivo de aferir os níveis globais de **interferência do trabalho na vida familiar e pessoal**, foi construído um **índice sintético** com base na agregação das respostas a todas as afirmações. Os resultados, apresentados em valores médios em que 1 significa baixa interferência e 4 elevada interferência, mostram que essa interferência é ainda expressiva, situando-se nos 2,39, sendo maior no caso das mulheres - 2,46 a comparar com 2,29 para os homens (Gráfico 12).

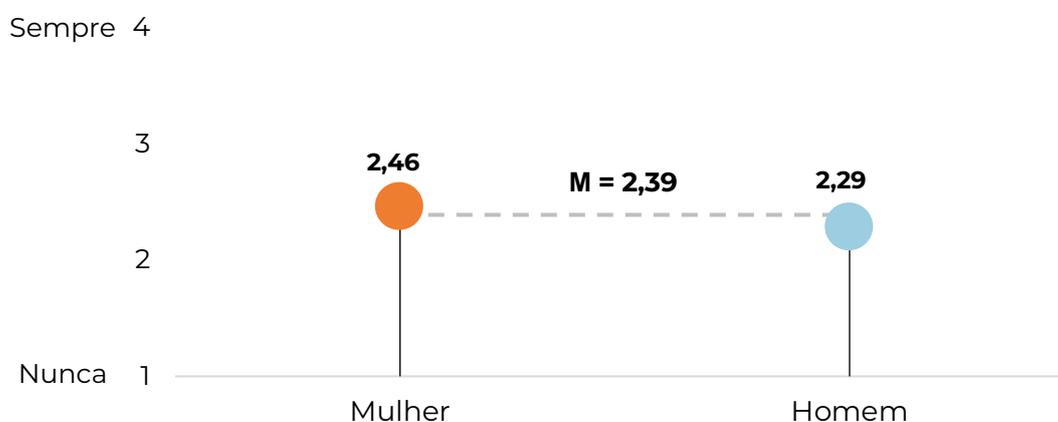


Gráfico 12| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Finalmente, a comparação com o conjunto dos municípios da CIM, apresentada no gráfico 13, posiciona o município de Braga na terceira posição relativamente aos municípios cujos/as trabalhadores/as mais se ressentem da interferência do trabalho nas restantes esferas da vida.

## Cávado + Igual

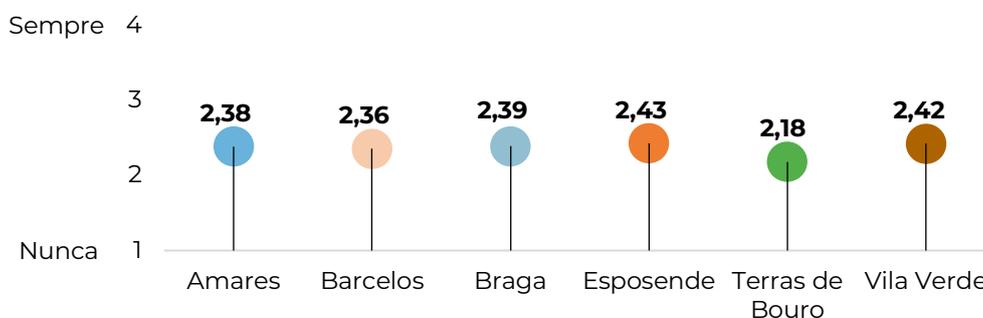


Gráfico 13| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Pretendeu-se também analisar a **interferência da vida familiar no trabalho**, através de um conjunto de indicadores apresentados na tabela 9.

Verifica-se que para 19,7% das mulheres e 19,9% dos homens a vida familiar faz com que **não consigam concentrar-se no trabalho** pelo menos algumas vezes. Quase a mesma proporção de mulheres (17,6%) e de homens (18,6%) admite **chegar ao trabalho exausta ou sentir pouca vontade de ir trabalhar devido às responsabilidades familiares** pelo menos algumas vezes.

São mais as mulheres do que os homens que **evitam assumir responsabilidades ou cargos mais exigentes no trabalho devido à vida familiar** (16,8% das mulheres fazem-no pelo menos algumas vezes, em comparação com 13% dos homens). Embora não sendo uma situação comum, a **necessidade de faltar ao trabalho** afeta com alguma frequência 5,1% das mulheres e 4,2% dos homens. Também não muito frequente, quer para mulheres, quer para homens, é o sentimento de que **não dedicam o tempo necessário ao trabalho devido às responsabilidades familiares** (6,3% das mulheres e 7,6% dos homens sentem-no algumas vezes).

Já quanto à **interferência das responsabilidades familiares nas atividades pessoais**, são mais as mulheres a ressentirem-se do que os homens. 41,2% destas e 27,5% dos homens sentem pelo menos algumas vezes que não têm tempo para si.

## Cávado + Igual

Com que frequência as suas responsabilidades familiares fazem com que...	Mulher		Homem		
	N	%	N	%	
<b>Não consiga concentrar-me no trabalho</b>	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>6</b>	<b>1,4</b>	<b>4</b>	<b>1,5</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>76</b>	<b>18,3</b>	<b>50</b>	<b>18,4</b>
	Poucas vezes	123	29,6	75	27,6
	Raramente ou nunca	211	50,7	143	52,6
<b>Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar</b>	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>6</b>	<b>1,4</b>	<b>6</b>	<b>2,2</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>68</b>	<b>16,2</b>	<b>44</b>	<b>16,4</b>
	Poucas vezes	105	25,1	72	26,8
	Raramente ou nunca	240	57,3	147	54,6
<b>Falte ao trabalho</b>	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>4</b>	<b>1,5</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>21</b>	<b>5,1</b>	<b>7</b>	<b>2,7</b>
	Poucas vezes	64	15,5	33	12,5
	Raramente ou nunca	327	79,4	219	83,3
<b>Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho</b>	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>6</b>	<b>1,6</b>	<b>5</b>	<b>2,0</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>18</b>	<b>4,7</b>	<b>14</b>	<b>5,6</b>
	Poucas vezes	47	12,4	35	14,1
	Raramente ou nunca	309	81,3	194	78,2
<b>Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes</b>	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>17</b>	<b>5,2</b>	<b>9</b>	<b>3,8</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>38</b>	<b>11,6</b>	<b>22</b>	<b>9,2</b>
	Poucas vezes	49	14,9	32	13,4
	Raramente ou nunca	224	68,3	176	73,6
<b>Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.)</b>	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>55</b>	<b>14,0</b>	<b>17</b>	<b>6,4</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>107</b>	<b>27,2</b>	<b>56</b>	<b>21,1</b>
	Poucas vezes	70	17,8	62	23,4
	Raramente ou nunca	161	41,0	130	49,1

Tabela 9| Interferência da vida familiar no trabalho (resposta à questão "Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...")

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

O **índice de interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal**, calculado a partir da agregação das respostas a todas as afirmações e apresentado em valores médios, numa escala em que 1 corresponde a baixa interferência e 4 a elevada interferência, mostra que existe menor

## Cávado + Igual

interferência da vida familiar no trabalho por relação à interferência de sentido contrário (1,57 em comparação com 2,39), e que, uma vez mais, o maior peso das responsabilidades familiares é mais sentido pelas mulheres (gráfico 14).

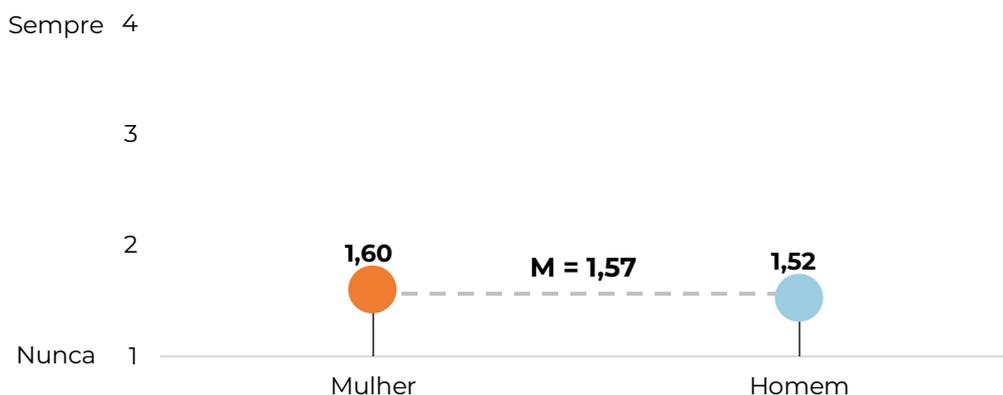


Gráfico 14| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Finalmente, na comparação intermunicipal, apresentada no gráfico 15, Braga encontra-se na terceira posição quanto aos/às trabalhadores/as que menos se ressentem do peso das responsabilidades familiares nas restantes esferas da vida.

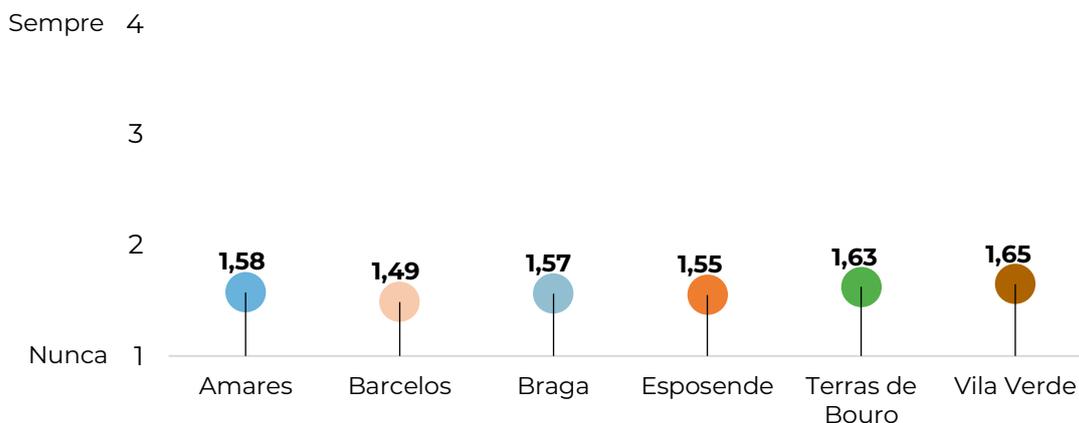


Gráfico 15| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

Outro dado relevante é que 39,9% dos/as trabalhadores/as respondentes indicam sempre, ou quase sempre ou algumas vezes, **trabalhar durante o seu tempo livre**, o que poderá constituir obstáculo à conciliação. Destes/as trabalhadores/as, 42,2% são homens e 38,3% mulheres.

Quanto à questão de se **“Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares”**, 53,2% afirma ser relativamente fácil tirar algum tempo durante o horário de trabalho e 8,9% refere ser muito fácil. Por outro lado, 37,9% dos/as trabalhadores/as respondentes refere existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (21,3% indica ser relativamente difícil e 16,6% respondeu ser muito difícil).

Ao **nível da satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, verifica-se que 55% afirma estar satisfeito/a e 20,3% muito satisfeito/a, abrangendo 75,2% do total de homens e 75,3% do total de mulheres. Restam ainda 5,5% que indicam estar insatisfeito/a ou nada satisfeitos/as e 19,2% que optam por dar a resposta “nem satisfeito/a nem insatisfeito/a”.

Quando confrontados/as com alguns possíveis **obstáculos à conciliação**, quase 1/3 dos/as trabalhadores/as assinalou o facto de ter um trabalho exigente ou extenuante, parecendo, contudo, afetar mais as mulheres (33,6%) do que os homens (30,2%). Mais de 1/4 dos/as trabalhadores/as assinalou o horário de trabalho longo, que novamente parece afetar mais as mulheres do que os homens, assim como as longas deslocações trabalho-casa que assinalaram 16,3% dos/as trabalhadores/as, também, mais referido pelas mulheres (18,1%) do que pelos homens (13,5%).

## Cávado + Igual

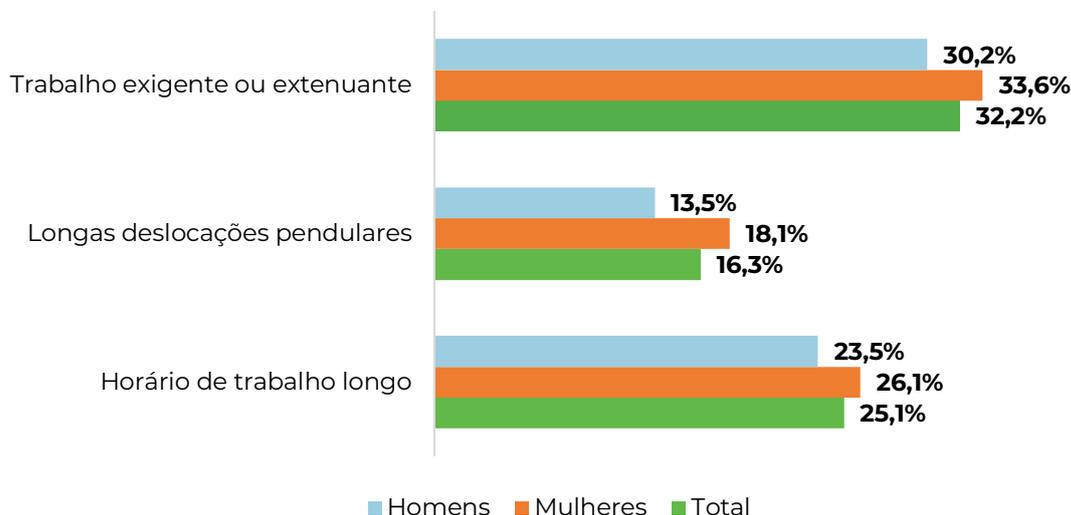


Gráfico 16| Obstáculos à conciliação por género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

São referidos espontaneamente pelos/as trabalhadores/as outros fatores considerados obstáculos à conciliação, sendo eles os *horários, salário, falta de tempo para as questões familiares e pessoais, stress laboral, falta de valorização por parte da chefia e falta de transportes*.

Foi ainda abordada a **existência de abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação da vida profissional, pessoal e familiar**, sendo que 53,4% afirma existir essa abertura. Contudo, 13,3% dos/as trabalhadores/as responderam desfavoravelmente e 33,3% optaram por responder “não sei/não respondo”.

Significativo é o facto de 15,7% dos/as trabalhadores/as já terem **“sofrido algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções”** e 5,5% optaram pela resposta “não sabe/não responde”.

## Cávado + Igual

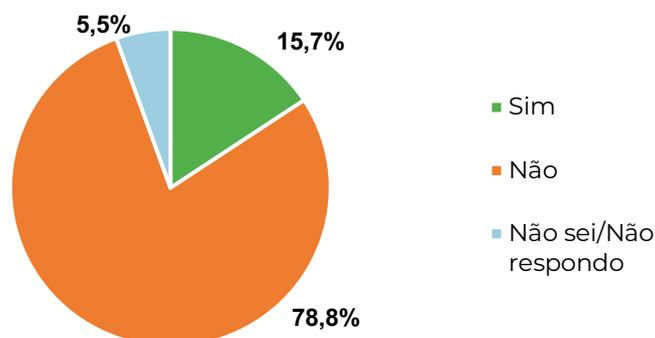


Gráfico 17| Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Igualmente, 15,7% **já assistiu a algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções** e 5,4% optou pela resposta “não sei/não respondo”. Embora minoritários, a existência de casos de experiência da discriminação quer direta, quer indiretamente, revela a necessidade de investimento nesta matéria.

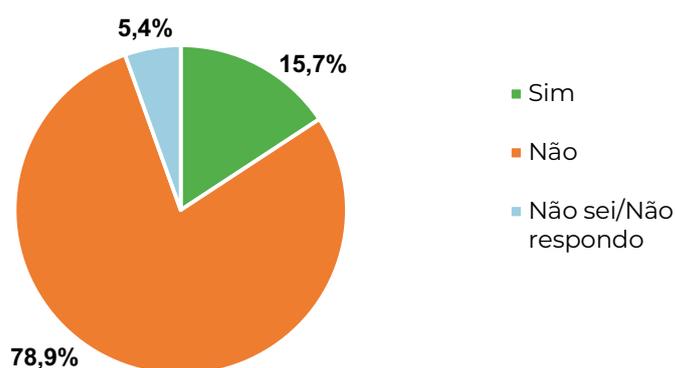


Gráfico 18| Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão “Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

### Igualdade, práticas e representações de género:

Quanto ao número de **horas que são gastas com tarefas domésticas semanalmente**, como se pode comprovar no gráfico 19, em todos os escalões inferiores a 10 horas existe uma maior representação masculina. Já nos escalões superiores a 10 horas, as mulheres estão mais representadas. Torna-se, assim, evidente que o cuidado das tarefas domésticas continua a recair mais intensamente sobre as mulheres.

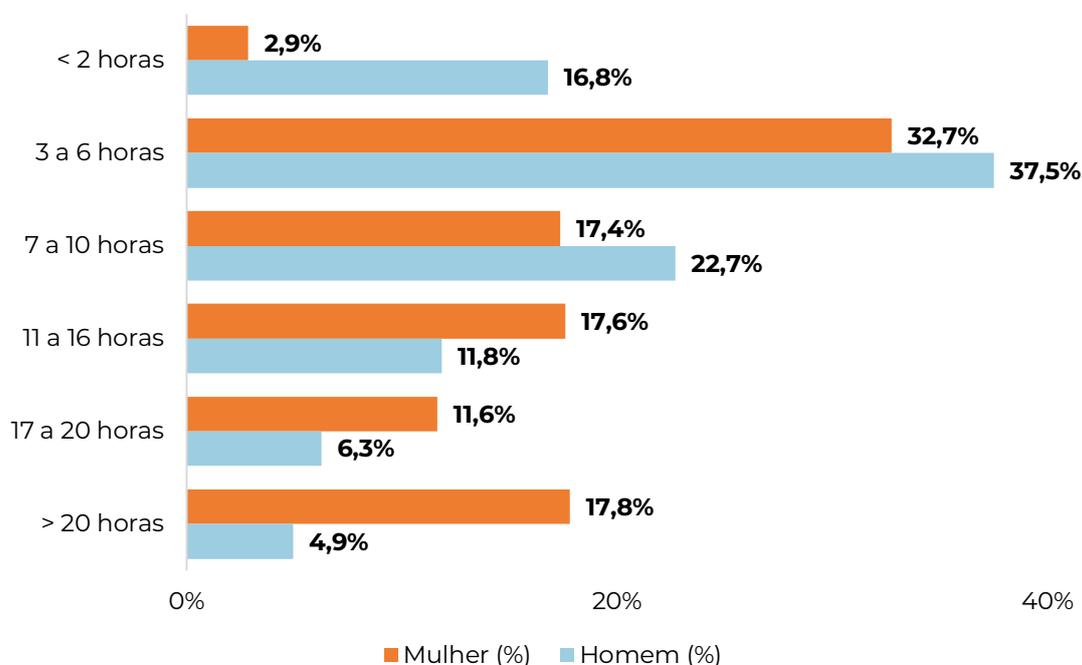


Gráfico 19| Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Passando à dimensão sobre **igualdade, práticas e representações de género**, reuniu-se informação sobre as perceções dos/as trabalhadores/as do município, a partir da inquirição do seu nível de concordância com um conjunto de afirmações presentes na tabela 10.

## Cávado + Igual

		Mulher		Homem	
		N	%	N	%
Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas	<b>Concordo plenamente</b>	<b>324</b>	<b>70,4</b>	<b>199</b>	<b>64,0</b>
	<b>Concordo</b>	<b>133</b>	<b>28,9</b>	<b>107</b>	<b>34,4</b>
	Discordo	2	0,4	3	1,0
	Discordo plenamente	1	0,2	2	0,6
Tudo considerado, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro	<b>Concordo plenamente</b>	<b>63</b>	<b>13,9</b>	<b>34</b>	<b>11,2</b>
	<b>Concordo</b>	<b>148</b>	<b>32,7</b>	<b>85</b>	<b>28,0</b>
	Discordo	160	35,4	117	38,5
	Discordo plenamente	81	17,9	68	22,4
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família	<b>Concordo plenamente</b>	<b>7</b>	<b>1,5</b>	<b>9</b>	<b>2,9</b>
	<b>Concordo</b>	<b>5</b>	<b>1,1</b>	<b>11</b>	<b>3,6</b>
	Discordo	142	31,4	113	36,8
	Discordo plenamente	298	65,9	174	56,7
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/as filhos/as	<b>Concordo plenamente</b>	<b>174</b>	<b>38,6</b>	<b>138</b>	<b>45,1</b>
	<b>Concordo</b>	<b>225</b>	<b>49,9</b>	<b>140</b>	<b>45,8</b>
	Discordo	37	8,2	21	6,9
	Discordo plenamente	15	3,3	7	2,3
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano	<b>Concordo plenamente</b>	<b>175</b>	<b>38,7</b>	<b>106</b>	<b>35,0</b>
	<b>Concordo</b>	<b>217</b>	<b>48,0</b>	<b>132</b>	<b>43,6</b>
	Discordo	50	11,1	57	18,8
	Discordo plenamente	10	2,2	8	2,6
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional	<b>Concordo plenamente</b>	<b>27</b>	<b>6,0</b>	<b>42</b>	<b>13,6</b>
	<b>Concordo</b>	<b>145</b>	<b>32,0</b>	<b>140</b>	<b>45,5</b>
	Discordo	215	47,5	104	33,8
	Discordo plenamente	66	14,6	22	7,1
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres	<b>Concordo plenamente</b>	<b>17</b>	<b>3,8</b>	<b>19</b>	<b>6,2</b>
	<b>Concordo</b>	<b>95</b>	<b>21,0</b>	<b>81</b>	<b>26,6</b>
	Discordo	233	51,4	143	46,9
	Discordo plenamente	108	23,8	62	20,3
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher	<b>Concordo plenamente</b>	<b>25</b>	<b>5,5</b>	<b>14</b>	<b>4,6</b>
	<b>Concordo</b>	<b>57</b>	<b>12,6</b>	<b>27</b>	<b>8,9</b>
	Discordo	211	46,7	144	47,2
	Discordo plenamente	159	35,2	120	39,3

## Cávado + Igual

Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso	Concordo plenamente	8	1,8	11	3,6
	Concordo	19	4,2	21	6,9
	Discordo	173	38,3	136	44,4
	Discordo plenamente	252	55,8	138	45,1
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado	Concordo plenamente	63	13,8	49	16,0
	Concordo	92	20,2	95	31,0
	Discordo	179	39,3	114	37,3
	Discordo plenamente	121	26,6	48	15,7

Tabela 10| Representações de género por género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Uma análise geral do quadro demonstra que predominam as representações igualitárias, quer na vida profissional, quer na vida familiar, incluindo a parentalidade. No entanto, existem ainda diferenças entre mulheres e homens, demonstrando as mulheres representações mais favoráveis à igualdade de género, bem como uma maior consciência de que esta ainda não se atingiu, quer em geral, quer especificamente na esfera do trabalho.

Neste último aspeto refira-se que 38% das mulheres respondentes concorda ou concorda plenamente que **as mulheres já têm as mesmas oportunidades do que os homens a nível da vida profissional**, afirmação com a qual concordam ou concordam totalmente 59,1% dos homens. Em menor proporção, 34% das mulheres demonstram concordância com a afirmação de que **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, e o mesmo afirmam 47% dos homens.

Permanecem ainda visões tradicionais dos papéis de género na família, **onde a mulher é a cuidadora e o homem o ganha-pão**, em 6,5% dos homens e 2,6% das mulheres. Coerentemente, também **na situação de empregos escassos**, 10,5% dos homens e 6% das mulheres concordam que **estes deveriam ser reservados para os homens**. São igualmente os homens os mais favoráveis à segregação de género nas profissões, e concretamente no trabalho da autarquia de Braga, sendo que 32,8% concordam que **há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros apenas por mulheres**, em comparação com 24,8% das suas colegas.

## Cávado + Igual

Para aferir as **representações globais sobre igualdade de género** foi construído um **índice sintético** com base na agregação das respostas a todas as afirmações. Como mostra o gráfico 20, numa escala em que 1 corresponde a representações menos igualitárias e 4 a representações mais igualitárias<sup>2</sup>, as representações tendem a ser igualitárias (índice de 3,11, acima do ponto médio da escala), com as mulheres a apresentarem representações um pouco mais igualitárias do que os homens (índice de 3,15 para as mulheres e de 3,06 para os homens).

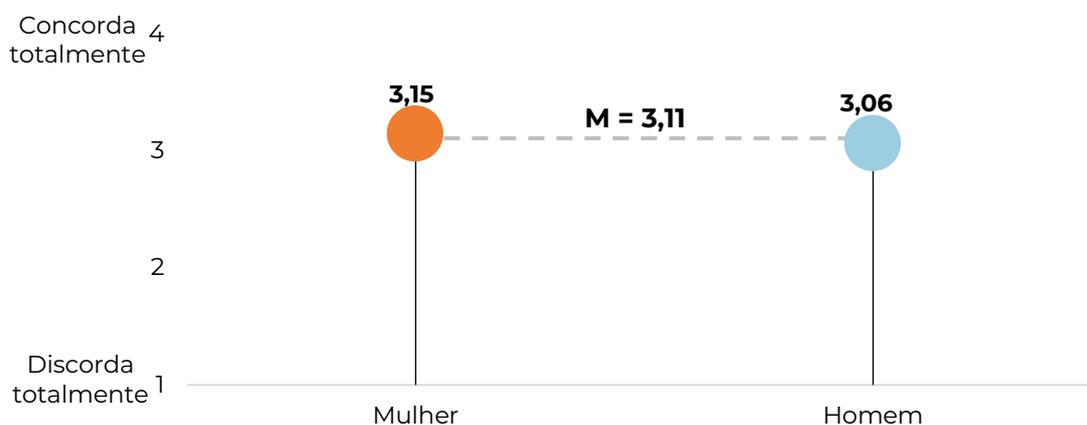


Gráfico 20| índice relativo às representações sobre igualdade de género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Finalmente, como mostra o gráfico 21, verificamos que Braga tem o segundo maior valor do índice de representações sobre igualdade de género no conjunto dos municípios da CIM.

<sup>2</sup> Procedeu-se à inversão da escala original, para facilitar a leitura.

## Cávado + Igual

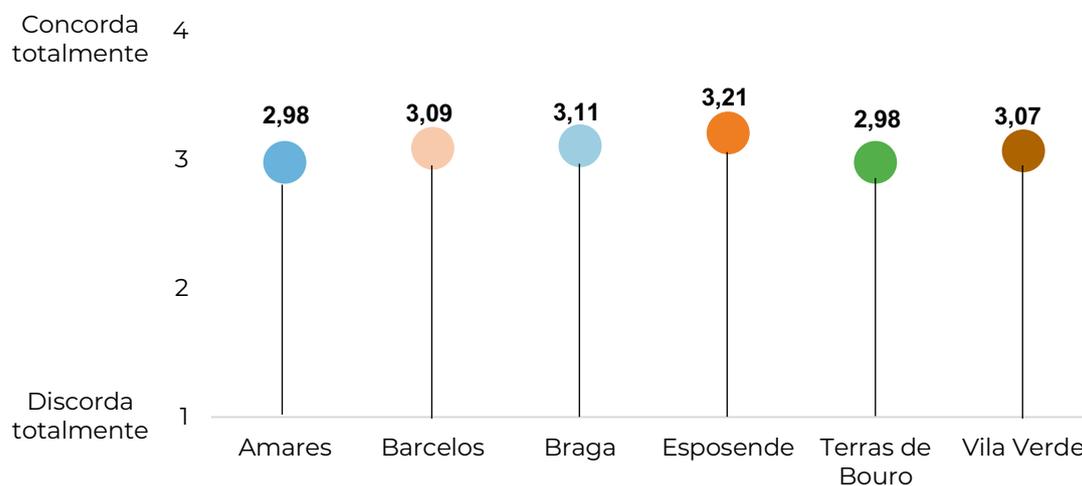


Gráfico 21| índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

### IV. Programa Municipal para Igualdade e Conciliação do Município de Braga

#### A. Objetivos

Tendo em vista dar resposta às necessidades de equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal e cumprir compromissos nacionais, europeus e internacionais, têm sido implementadas diversas medidas, principalmente nas políticas públicas de promoção da igualdade de género e não-discriminação. Essas políticas têm impacto no desenvolvimento sustentável e requerem a intervenção de diversas entidades, como o governo, parceiros sociais, organizações do trabalho, empresas, sociedade civil e famílias. As organizações que desejam implementar um sistema de gestão de equilíbrio nas diferentes esferas da vida das/os trabalhadoras/es devem ter em conta as políticas públicas relacionadas com este assunto.

Em consonância com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH) e a ENIND 2018-2030 "Portugal + Igual", que visa garantir a participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, é essencial promover boas práticas e a igualdade de oportunidades no exercício das profissões.

A promoção de projetos para integração da perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) a nível local e regional, e a garantia da proteção na parentalidade e promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, reforça o reconhecimento de que as autarquias locais e a sua rede de parcerias são agentes estratégicos do *mainstreaming* da IMH.

No âmbito da Igualdade e Não-Discriminação, o município de Braga tem já um documento estratégico mais amplo, mais precisamente, o Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Braga (2022-2027), onde reconhece, no seu Eixo Prioritário 3 – Emprego, a importância da implementação de políticas de promoção da igualdade de género e conciliação a nível local.

O Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação tem como propósito ser uma ferramenta central da estratégia do município para a promoção do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, e operacionalizar questões de conciliação na cultura organizacional.

## Cávado + Igual

Tendo em consideração que o município integra práticas e iniciativas que se enquadram na temática, mas que se encontram dispersas no sistema organizacional, assume-se a elaboração deste Programa como uma oportunidade de agregar as diferentes medidas existentes em alinhamento com os domínios inscritos na NP4552:2022.

Esta é uma norma que define os requisitos para implementação de um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas organizações, criada com o objetivo de contribuir para a adoção de circuitos e medidas promotoras de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Assim, o Programa Municipal para Igualdade e Conciliação de Braga apresenta a seguinte proposta de objetivos:

- Promoção do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como contributo para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres;
- Sensibilização para a mudança de comportamentos e mentalidades dos/as trabalhadores/as no âmbito das temáticas de Conciliação e Igualdade;
- Diminuição e prevenção dos conflitos entre as vertentes profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, promovendo o bem-estar, a qualidade de vida e a sua satisfação.

### B. Alinhamento Estratégico

A elaboração deste Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação não pode deixar de espelhar o alinhamento estratégico e funcionar de forma articulada com vários instrumentos e documentos relevantes a nível internacional, nacional, regional e local, garantindo que existe uma complementaridade com o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido no âmbito da Igualdade e Não-Discriminação, incluindo a conciliação entre as diversas esferas da vida.

Nesse sentido, de forma a fundamentar este documento, e toda a sua abrangência e direccionalidade, este Programa procura alinhar-se com os seguintes referenciais / programas estratégicos sintetizados de forma decrescente de acordo com a sua abrangência territorial e procura contribuir para a sua territorialização, designadamente:

## Cávado + Igual

- a) **No contexto internacional, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** tem nos seus principais fundamentos a promoção da igualdade de género por parte dos governos e organizações com o compromisso de eliminar as assimetrias de género e, conseqüentemente, promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o trabalho digno para todas as pessoas, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e os direitos laborais de homens e mulheres.

O Programa pretende incorporar, na cultural organizacional, a expressão dos valores e a adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres, justificando o compromisso na prossecução dos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



Figura 1| Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

**Fonte:** Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

A par da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o Programa procura ainda contribuir para a prossecução do **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, ao nível da promoção da igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção e inclusão social, e que se materializa num conjunto de 20 princípios fundamentais e direitos essenciais para mercados de trabalho justos e equitativos.

# Cávado + Igual

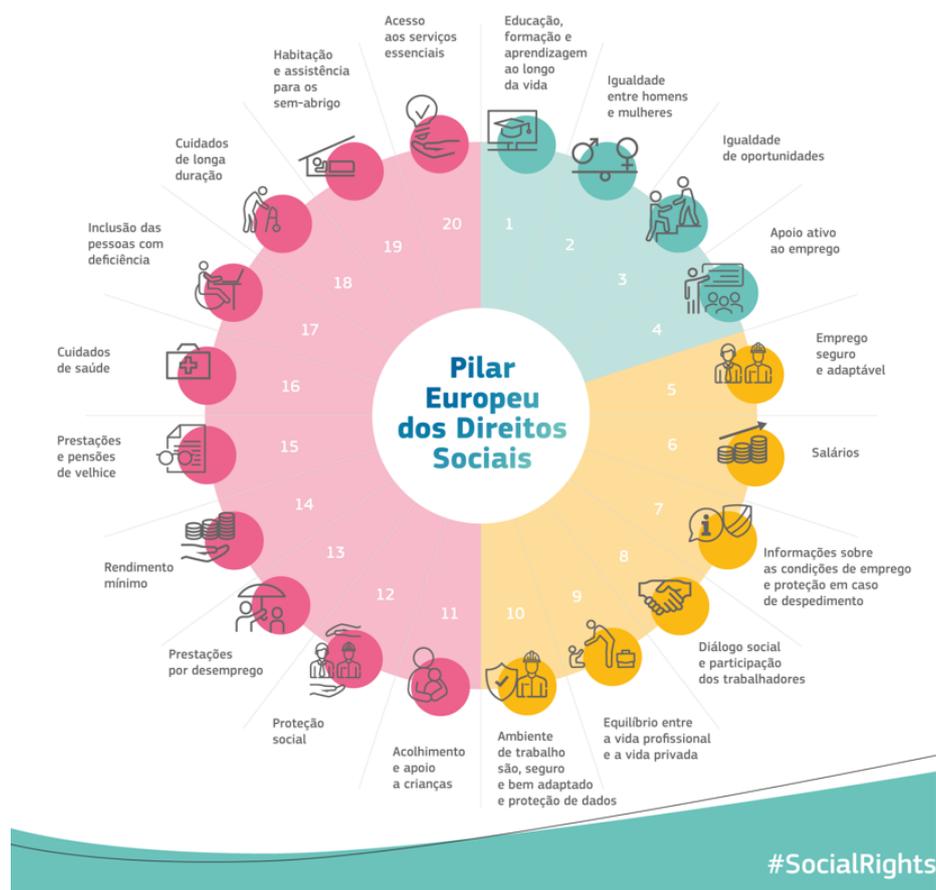


Figura 2| Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Fonte: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pt/>

**b) No contexto nacional**, a ENIND 2018-2030 - Portugal + Igual, o Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019 (3 em Linha) e a NP4552:2022, constituem uma referência inquestionável no desenho das políticas municipais e regionais. O Programa procura assumir-se como um contributo estratégico para estes documentos nacionais, da seguinte forma:

- **ENIND 2018-2030:** contribuir para o Eixo 2 / objetivo estratégico 2 / objetivo específico 2.3 e ao nível do indicador de impacto - municípios envolvidos em projetos para a promoção da conciliação a nível local/regional;

## Cávado + Igual

- **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2023-2026:** contribuir prioritariamente para o objetivo estratégico 5 de “Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico” e 4 de “Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional”;
- **Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019:** eixo 2 — Conciliar na Administração Pública e Medidas 8 e 9 (6 autarquias assumem o compromisso de definir e integrar na ação municipal medidas em prol da igualdade e conciliação); e eixo 4 - Conhecer para conciliar e Medida 29 (supervisão, avaliação e validação científica do programa para transferibilidade de boa prática para outros territórios);
- **Agenda para o Trabalho Digno:** contribuir para a divulgação das alterações legais introduzidas no contexto laboral e integrar medidas específicas nas culturas organizacionais das autarquias locais que promovam a igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, nomeadamente com o incentivo para a real partilha das responsabilidades familiares, e as condições para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- **NP4552:2022:** contribuir para a adoção de um sistema de gestão da conciliação resultante da tomada de consciência da organização, relativamente à importância da definição de políticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- **Portugal 2030 e Programa Temático Pessoas 2030 – Demografia, Qualificações e Inclusão:** contribuir para a prioridade de investimento subscrita no OP4 – Portugal + Social, e que poderão dar enquadramento a futuras candidaturas, ao nível do Objetivo específico: ESO4.3. de promover uma participação equilibrada em termos de género no mercado de trabalho, condições de trabalho equitativas e uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada.

## Cávado + Igual

- c) **No contexto regional, sub-regional e local**, o Programa não pode descurar o seu alinhamento e contributo para com os seguintes documentos estratégicos:
- **Programa Regional Norte 2030:** contribuir para as prioridades de investimento subscritas no Eixo Prioritário (EP) 4 – Norte + Social, e que poderão dar enquadramento a futuras candidaturas;
  - **Estratégia Cávado 2030:** contribuir para o EP4. Políticas Educativas, de Formação e Coesão Social e EP5. Capacitação, Governação Multinível e Comunicação, mais precisamente nos objetivos estratégicos: OE 4.1. Afirmar o Cávado como espaço institucional de concertação e cooperação ao serviço de políticas sociais e de qualificação de nova geração; OE 4.3. Promover níveis socialmente justos de coesão territorial; e OE 5.1. Capacitar a CIM para fazer face aos desafios da descentralização em curso e da Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial (EIDT) Cávado 2030;
  - **Plano de Desenvolvimento Social Supramunicipal 2016-2021:** Eixo Prioritário de Intervenção 3 “Igualdade e Violência de Género” reconhece que a constituição de uma plataforma colaborativa intermunicipal potencia o reforço da intervenção em rede e o desenvolvimento de situações de experimentação de novas abordagens de intervenção em articulação com investigadores/as (reforço da validação científica);
  - **Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Braga 2022-2027:** documento que se posiciona como um mecanismo de referência para o *mainstreaming* de género, ao nível do município, o presente documento funcionará em harmonia com esse Plano, especificamente ao nível do Eixo Prioritário de Intervenção 3 “Emprego”.

### C. Plano de Ação para a Conciliação

O plano de ação para a conciliação foi elaborado com base nas sessões participativas realizadas com os responsáveis pelo serviço de Recursos Humanos e da equipa técnica da Câmara Municipal de Braga que acompanha a operacionalização das medidas de igualdade e conciliação na cultura organizacional.

## Cávado + Igual

Num primeiro momento é sustentada por um conjunto de procedimentos de recolha de informação, como o inquérito por questionário ao conjunto dos/as trabalhadores/as do município, as entrevistas semiestruturadas a responsáveis dos recursos humanos, a recolha das medidas de conciliação implementadas atualmente no município e o nível de integração do tema da igualdade e conciliação na cultura organizacional da autarquia.

A abordagem qualitativa permitiu complementar os resultados obtidos no inquérito por questionário sobre a situação e perceção das/os trabalhadoras/es sobre a igualdade e a conciliação, aprofundar o ponto de situação em que se encontra o município em matéria de promoção da igualdade e da conciliação, por via da identificação específica das medidas de conciliação em vigor, e criar as condições para, na segunda fase, concretizar a definição de, pelo menos três novas medidas promotoras de um ambiente laboral mais igualitário e conciliador.

Conforme mencionado ao longo do documento, a NP4552:2022 é uma referência incontornável para qualquer organização que pretenda implementar um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Esta é uma norma portuguesa desenvolvida pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) e o Instituto Português da Qualidade (IPQ) e contém os requisitos para a implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação.

Tendo como ponto de partida a identificação das práticas e iniciativas que se enquadram na temática, mas que se encontram dispersas no sistema organizacional, adotou-se, na elaboração do programa e respetivo plano de ação, uma estrutura alinhada com os domínios inscritos na NP4552:2022.



Figura 3| Domínios do Plano de ação

Fonte: NP4552:2022

## Cávado + Igual

Assim, partindo dos domínios do plano de ação, definiram-se para cada um deles, os respetivos objetivos, metas e indicadores, conforme se expõe na tabela seguinte:

<b>Objetivo Geral</b>	Desenvolver medidas para a melhoria do bem-estar e qualidade de vida das/os trabalhadora/es, promovendo o seu desenvolvimento profissional e pessoal e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
<b>PRÁTICAS LABORAIS</b>	
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Adotar práticas de gestão organizacional e laboral favoráveis à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</b>
<b>Meta</b>	Anualmente é avaliado o nível de satisfação e as necessidades das/os trabalhadoras/es com condições e práticas laborais
<b>Indicadores</b>	% de satisfação com condições e práticas laborais
	N.º de medidas revistas e/ou introduzidas de acordo com as necessidades identificadas
<b>APOIO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO PESSOAL</b>	
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Promover iniciativas que potenciem a aprendizagem ao longo da vida, o desempenho e desenvolvimento pessoal</b>
<b>Meta</b>	Anualmente são implementadas ações de formação / iniciativas ajustadas às necessidades profissionais e pessoais
<b>Indicadores</b>	N.º de ações de formação / iniciativas desenvolvidas para otimização do desempenho profissional e desenvolvimento pessoal
	% de satisfação dos trabalhadores com as ações de formação/iniciativas desenvolvidas
<b>SERVIÇOS E BENEFÍCIOS</b>	
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Disponibilizar às/aos trabalhadoras/es o acesso a bens e serviços promotores de bem-estar e qualidade de vida</b>
<b>Meta</b>	Anualmente é avaliado o nível de satisfação e utilização das/os trabalhadoras/es com os bens e serviços disponibilizados
<b>Indicadores</b>	% de satisfação das/os trabalhadoras/es em relação a serviços e benefícios disponíveis
	N.º de trabalhadoras/es que utilizam as bens e serviços disponíveis

Tabela 11 - Objetivos, Metas e Indicadoras do Programa

## Cávado + Igual

### Principais Resultados da Entrevista a responsáveis dos recursos humanos

A entrevista semiestruturada com os responsáveis pelo departamento de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Braga que acompanha a operacionalização do Projeto “Cávado + Igual”, foi realizada em fevereiro de 2023.

Página | 50

Elencamos, de seguida, os principais resultados:

- A conciliação no município já se tornou uma preocupação crescente ao longo dos anos, no entanto, existe consciência de que ainda podem fazer mais neste âmbito;
- O município já tem em prática a jornada contínua, o horário flexível, o teletrabalho e o trabalho a tempo parcial;
- O acordo coletivo disponibiliza o dia do aniversário e o dia de Carnaval;
- Sentem necessidade de aumentar o contacto entre os RH e os/as trabalhadores/as, sendo que a diretora de RH já realiza atendimento às terças e quintas-feiras;
- Existe uma newsletter informativa – RH Informa;
- Os/as trabalhadores/as podem compensar horas extraordinárias em dias de descanso;
- O município disponibiliza um vale de 10€ na época do Natal para os/as filhos/as até 12 anos;
- Foi realizada uma iniciativa de *teambuilding* em 2022 para as/os trabalhadoras/es que foi bem acolhida pelo que o Município está a analisar a possibilidade de repetir esta iniciativa e possivelmente integrá-la como uma nova medida.

Do debate realizado identificaram-se diferentes medidas de conciliação já adotadas pelo município, e que se sistematizam na tabela seguinte, por domínios da conciliação previstos nos requisitos da NP 4552:2022.

## Cávado + Igual

### Medidas de conciliação em vigor no Município de Braga

Dimensão	Designação da prática	Tempo de vigência	Objetivos	Destinatários/as	Recursos mobilizados para a sua implementação	Principais obstáculos e dificuldades de implementação	Impactos esperados e/ou identificados	Processo de monitorização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Práticas Laborais	Dispensa de serviço, ao/à trabalhador/a, no seu dia de aniversário	2021	Promover a conciliação da vida familiar com a profissional	Todos/as os/as trabalhadores/as do Município Braga	Acordo coletivo com os sindicatos	Conciliação desta dispensa com a conveniência do serviço	Motivação e reconhecimento dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	 
	Programa marcha e corrida (às terças e quintas-feiras)	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover a prática de atividades desportivas	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Técnico de desporto	Adesão dos/as trabalhadores/as	Saúde e bem-estar	Nº participantes	 

## Cávado + Igual

Práticas Laborais	Horário flexível com 2 plataformas fixas	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover a conciliação da vida familiar com a profissional	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Regulamento Interno de Horário de Trabalho	Conciliação com o interesse do serviço	Melhor organização da vida pessoal	Taxas de absentismo	<p>Página   52</p>  
	Possibilidade de concessão e/ou alteração do horário e modalidade de trabalho <sup>3</sup>	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Contribuir para uma maior flexibilidade laboral dos/as trabalhadores/as, face às suas necessidades.	Trabalhadores/as do Município de Braga	Recursos Humanos (DRH) Legislação laboral em vigor Regulamento Interno de Horário de Trabalho	Não aplicável	Impacto na motivação, satisfação e bem-estar dos/as trabalhadores/as.	Sistema de controlo assiduidade	  

<sup>3</sup> Medida sujeita a análise e aprovação superior e compatibilidade com as funções e/ou horários praticados.

## Cávado + Igual

Práticas Laborais	Tolerância de ponto no Carnaval	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover a conciliação da vida familiar com a profissional	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Acordo coletivo com os sindicatos	-	Motivação e reconhecimento dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	 
	3 dias de férias adicionais mediante avaliação relevante ou excelente	2021	Promover a conciliação da vida familiar com a profissional e o reconhecimento profissional	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Acordo coletivo com os sindicatos	-	Motivação e reconhecimento dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	 
	Alocação dos A. Operacionais das escolas por proximidade geográfica com a residência	2022	Promover a conciliação da vida familiar com a profissional	Todos/as trabalhadores/as (Pessoal Não Docente) do Município Braga	Técnicos/as do Município em articulação com os Agrupamentos de Escola	Conjugar o cumprimento de rácios nos agrupamentos com as necessidades	Motivação e satisfação dos/as trabalhadores/as	Pedidos de mobilidade	 

## Cávado + Igual

Práticas Laborais						individuais dos/as trabalhadores/as			
	Encontro Anual de Trabalhadores/as	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Fomentar a prática de desporto, promover bem-estar e o espírito de equipa	Todos/as os/as trabalhadores/as	Parcerias com empresas municipais, Fundo Social e recurso a fornecedores externos	Gestão logística e organização do evento	Motivação e satisfação dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	Página   54 
	Newsletter Recursos Humanos “Ver Braga pelas Pessoas”	De 2 em 2 meses	Fomentar o sentimento de pertença e o sentido de comunidade	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Técnicos/as do Município	Não aplicável	Motivação e reconhecimento dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	 
Agenda Equilíbrio Divulgação de informação	2023	Fomentar a literacia em saúde, a prática de exercício físico, promoção do bem-estar e o	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Técnicos/as do Município	Não aplicável	Motivação e reconhecimento dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as N.º de participantes	 	

## Cávado + Igual

<b>Práticas Laborais</b>	sobre saúde e bem-estar		espírito de equipa				Saúde e bem-estar		
	Campanhas e Rastreios de saúde	2023	Fomentar a literacia em saúde, promoção do bem-estar e o espírito de equipa	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Técnicos/as do Município	Não aplicável	Motivação e reconhecimento dos/as trabalhadores/as Saúde e bem-estar	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as N.º de participantes	
	Biblioteca Partilhada	2023	Fomentar a leitura, promoção do bem-estar e o espírito de equipa	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Técnicos/as do Município	Não aplicável	Motivação e reconhecimento dos/as trabalhadores/as Saúde e bem-estar	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as N.º de participantes	 
	Espaços para refeições no Edifício do Pópulo	2022	Promover a conciliação da vida familiar com a profissional	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Equipamentos e infraestrutura	Falta de espaços disponíveis	Motivação e satisfação dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	 

## Cávado + Igual

Práticas Laborais	Tolerância de ponto na segunda-feira de Páscoa	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/as trabalhadores/as, tornando-o fixo sem necessidade de determinação em cada ano	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	<p>Página   56</p> 
	Atividades de comemoração de dias festivos (dia da mulher, peddy paper Páscoa, entrega manjerico S. João e dia do Livro)	2022	Fomentar o relacionamento e espírito de equipa entre os/as trabalhadores/as	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Equipamentos e infraestrutura	Não aplicável	Motivação e satisfação dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	  

## Cávado + Igual

<b>Práticas Laborais</b>	Comemoração de semanas temáticas (semana Segurança e Saúde no Trabalho)	2023	Fomentar a literacia em saúde, a prática de exercício físico, promoção do bem-estar e o espírito de equipa	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Equipamentos e infraestrutura	Não aplicável	Motivação e satisfação dos/as trabalhadores/as  Saúde e bem-estar	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as  N.º de participantes	 
	Aulas de hidroginástica (1 sessão por semana)	2023	Promover hábitos saudáveis de vida dos/as trabalhadores/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, com limitação de vagas <sup>4</sup>	Equipamentos e infraestrutura  Recurso Humano	Não aplicável	Motivação, satisfação, saúde e bem-estar dos/as trabalhadores/as	Questionário de satisfação / N.º de participantes	 
	Ginástica laboral (online no posto de trabalho, 1 sessão por semana)	2023	Promover hábitos saudáveis de vida dos/as trabalhadores/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, com limitação de vagas <sup>5</sup>	Recurso Humano (dinamizador)	Não aplicável	Motivação, satisfação, saúde e bem-estar dos/as trabalhadores/as	Questionário de satisfação / N.º de participantes	 

<sup>4</sup> Limitado ao número de vagas existentes e sujeito a inscrição anual

<sup>5</sup> Limitado ao número de vagas existentes e sujeito a inscrição anual

## Cávado + Igual

Práticas Laborais	Aulas de Pilates (1 sessão por semana)	2023	Promover hábitos saudáveis de vida dos/as trabalhadores/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, com limitação de vagas <sup>6</sup>	Equipamentos e infraestrutura Recurso Humano	Não aplicável	Motivação, satisfação, saúde e bem-estar dos/as trabalhadores/as	Questionário de satisfação / N.º de participantes	 
	Aulas de Treino Funcional (1 sessão por semana)	2023	Promover hábitos saudáveis de vida dos/as trabalhadores/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, com limitação de vagas <sup>7</sup>	Equipamentos e infraestrutura Recurso Humano	Não aplicável	Motivação, satisfação, saúde e bem-estar dos/as trabalhadores/as	Questionário de satisfação / N.º de participantes	 

Tabela 12| Lista das medidas em vigor (práticas laborais) no Município de Braga

<sup>6</sup> Limitado ao número de vagas existentes e sujeito a inscrição anual

<sup>7</sup> Limitado ao número de vagas existentes e sujeito a inscrição anual

## Cávado + Igual

Dimensão	Designação da prática	Tempo de vigência	Objetivos	Destinatários/as	Recursos mobilizados para a sua implementação	Principais obstáculos e dificuldades de implementação	Impactos esperados e/ou identificados	Processo de monitorização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Serviços e Benefícios	Desconto especial para trabalhadores/as no passe Transportes Urbanos de Braga (75% de desconto)	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover a sustentabilidade, o apoio económico e permitir uma maior conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Parceria com empresa municipal	-	Aumento do uso dos transportes públicos e apoio económico na redução dos custos da mobilidade	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	 
	Vales 10€ no Natal para os/as filhos/as até 12 anos Medida garantida pelo Fundo Social	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover o bem-estar e apoiar financeiramente as famílias com filhos/as	Todos/as trabalhadores/as do Município Braga	Parceria com o Fundo Social	-	Motivação e satisfação dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	 

Tabela 13| Lista das medidas em vigor (serviços e benefícios) no Município de Braga

## Cávado + Igual

Dimensão	Designação da prática	Tempo de vigência	Objetivos	Destinatários/as	Recursos mobilizados para a sua implementação	Principais obstáculos e dificuldades de implementação	Impactos esperados e/ou identificados	Processo de monitorização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal	Workshop de nutrição e alimentação saudável	2023	Promover o conhecimento	Todos/as os/as trabalhadores/as do Município Braga	Formador/a	Adesão dos/as trabalhadores/as	Motivação e empenho dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	  
	Workshop de gestão emocional, gestão de conflitos e comunicação assertiva	2023	Identificar e melhorar competências através de ferramentas e estratégias	Bombeiros/as e Assistentes Operacionais do Município Braga	Formador/a	Adesão dos/as trabalhadores/as	Melhorar o relacionamento interpessoal dos/as trabalhadores/as	Estudo satisfação dos/as trabalhadores/as	  
	Webinar's sobre higiene do sono	2023	Fomentar o conhecimento identificando	Todos/as trabalhadores/as	Formador/a	Adesão dos/as trabalhadores/as	Aumentar a qualidade e quantidade do	Estudo satisfação	

## Cávado + Igual

<b>Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal</b>			comportamentos e hábitos adequados	do Município Braga			sono, contribuindo assim para a saúde e bem-estar dos/as trabalhadores/as	dos/as trabalhadores/as	
	Programa de Formação Executiva (dirigentes – inclusão de novas medidas / práticas de gestão)	2023	Capacitar e melhorar competências através de ferramentas e estratégias	Dirigentes do Município Braga	Formador/a	Adesão dos/as trabalhadores/as	Aumentar a eficácia	Eficácia dos processos	 

Tabela 14| Lista das medidas em vigor (apoio profissional e desenvolvimento pessoal) no Município de Braga

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



## Cávado + Igual

### Medidas a adotar com base no diagnóstico

A definição das novas medidas a adotar teve por base o diagnóstico realizado e as entrevistas à equipa de Recursos Humanos.

Estas medidas foram concretizadas em conjunto com os/as responsáveis pelo Departamento de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Braga que acompanha a operacionalização do Projeto “Cávado + Igual”.

De forma sintética, evidenciamos as/os seguintes medidas/apoios que poderão vir a ser adotadas pelo município no futuro:

Dimensão	Designação da prática	Objetivos	Destinatários/as	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Práticas Laborais	Atualização do KIT de Acolhimento para novas/os trabalhadoras/es	Demonstrar a importância de cada trabalhador/a nas diferentes etapas da sua carreira	Todos/as os/as novos/as trabalhadores/as do município	  
	KIT de Aposentação para os/as trabalhadores/as		Todos/as os/as trabalhadores/as do município que se aposentem	  

Tabela 15| Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Braga

## Cávado + Igual

Dimensão	Designação da prática	Objetivos	Destinatários/as	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
<b>Serviços e Benefícios</b>	Consultas de Nutrição, com avaliação e plano alimentar adaptado (uma consulta anual gratuita e as subsequentes a preço competitivo) com possibilidade de agendamento através de app específica para o Município	Promover uma maior qualidade de vida dos/as trabalhadores/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do município	  
	Consultas de Psicologia, Psicoterapia e Dor Crónica (protocolo com a P5 – Universidade do Minho)		Todos/as os/as trabalhadores/as do município	  
	Estacionamento gratuito e prioritário no parque afeto aos/as dirigentes e a colaboradoras em período de amamentação	Promover a conciliação da vida familiar com a profissional	Todos/as os/as dirigentes e colaboradoras em período de amamentação do município	

Tabela 16| Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Braga

Assim, e considerando não só os resultados do Diagnóstico, mas também as entrevistas aos Recursos Humanos que no dia-a-dia, face às suas atividades e funções, se encontram mais próximos dos/as trabalhadores/as e obtêm, junto destes, informações chave sobre as suas diferentes necessidades, são estas as medidas que o município considera prioritárias e viáveis face aos recursos humanos e financeiros ao dispor.

# Cávado + Igual

## Bibliografia

- Agenda do Trabalho Digno, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>
- Comissão dos Direitos da Mulher e Igualdade de Oportunidades (CDMIO) (2003), *Relatório sobre as Mulheres e o Desporto* (2002/2280(INI)). Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getdoc.do?pubref=-//ep//nonsGMI+report+a5-20030167+0+doc+pdf+v0//pt>
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2018/05/09700/0222002245.pdf>
- Acordo de Parceria Portugal 2030, disponível em: <https://portugal2030.pt/>
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, disponível em: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/missao/>
- Estratégia de Desenvolvimento Territorial Cávado 2030, disponível em: [https://www.cimcavado.pt/wpcontent/uploads/2021/10/EIDT\\_Cavado2030-QuadroEstrategico\\_FINAL\\_25JUNHO2021.pdf](https://www.cimcavado.pt/wpcontent/uploads/2021/10/EIDT_Cavado2030-QuadroEstrategico_FINAL_25JUNHO2021.pdf)
- Norma NP 4552:2016 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais, disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=pt>
- PMIND Braga, disponível em: [https://www.cm-braga.pt/archive/doc/PMIND\\_Braga\\_01.09.22\\_VF.pdf](https://www.cm-braga.pt/archive/doc/PMIND_Braga_01.09.22_VF.pdf)
- Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019->
- Relatório de diagnóstico - <https://www.cimcavado.pt/cavado-igual>

## Cávado + Igual

- Relatório do IMIG - <https://www.cimcavado.pt/cavado-igual>
- [www.ine.pt](http://www.ine.pt)
- [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt)