

Cávado + Igual

Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação do Município de Esposende



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 Centre 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	6
I. Metodologia.....	8
II. Caracterização Geral do Município.....	9
III. Diagnóstico para a Igualdade e Conciliação.....	18
IV. Programa Municipal para Igualdade e Conciliação do Município de Esposende	41
A. Objetivos.....	41
B. Alinhamento Estratégico.....	42
C. Plano de Ação para a Conciliação.....	46
Bibliografia	58

Índice de Gráficos

Gráfico 1 População por género	9
Gráfico 2 Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo.....	11
Gráfico 3 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade.....	13
Gráfico 4 Paridade nos órgãos municipais.....	14
Gráfico 5 % de trabalhadores/as, por género.....	15
Gráfico 6 Situação Conjugal.....	19
Gráfico 7 Agregado doméstico (resposta à questão “Com quem vive?”)	19
Gráfico 8 Grau de parentesco dos/as dependentes.....	20
Gráfico 9 Tipo de dependência	21
Gráfico 10 Modalidades de horários de trabalho disponíveis.....	22
Gráfico 11 Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis.....	24
Gráfico 12 Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género	29
Gráfico 13 Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município	29
Gráfico 14 Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal.....	32
Gráfico 15 Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município	32
Gráfico 16 Obstáculos à conciliação por género	34
Gráfico 17 Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”).....	35

Cávado + Igual

Gráfico 18 Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão “Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”).....	35
Gráfico 19 Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género	36
Gráfico 20 Índice relativo às representações sobre igualdade de género.....	39
Gráfico 21 Índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)	40

Índice de Tabelas

Tabela 1 N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico/ profissional	10
Tabela 2 Trabalhadores/as, por escalão etário.....	16
Tabela 3 Trabalhadores/as por tipo de contrato	16
Tabela 4 Trabalhadores/as por categoria profissional	17
Tabela 5 Número de pessoas dependentes a cargo.....	20
Tabela 6 Sugestões de apoios/ medidas a implementar.....	25
Tabela 7 Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar	26
Tabela 8 Interferência do trabalho na vida pessoal (resposta à pergunta “Com que frequência o seu trabalho faz com que...”)	27
Tabela 9 Interferência da vida familiar no trabalho (resposta à questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...”)	31
Tabela 10 Representações de género por género	38
Tabela 11 - Objetivos, Metas e Indicadoras do Programa.....	48
Tabela 11 Lista das medidas (práticas laborais) em vigor no Município de Esposende	53
Tabela 12 Lista das medidas (serviços e benefícios) em vigor no Município de Esposende	54
Tabela 13 Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Esposende	55
Tabela 14 Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Esposende	56

Índice de Figuras

Figura 1 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	43
Figura 2 Pilar Europeu dos Direitos Sociais.....	44
Figura 3 Domínios do Plano de ação.....	47

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.

Cávado + Igual

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

Página | 8

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 IMIG¹.

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 a Divisão de Administração Geral / Serviço de Gestão de Recursos Humanos e a Divisão de Coesão e Desenvolvimento 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 Gestão de Recursos Humanos e Serviço de Cidadania e Igualdade, com o objetivo de definir outras medidas com vista à modernização organizacional promotora da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.



¹ 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

Esta caracterização segue a utilizada para o cálculo do IMIG disponível na página web do projeto (<https://www.cimcavado.pt/cavado-igual/>), a que se acrescentaram novos indicadores.

O Município de Esposende é um município localizado no litoral da região norte de Portugal pertencente à NUTS III Cávado, com uma extensão de 95,41 Km² e com 35.132 habitantes em 2021, correspondendo a 16.789 homens e 18.343 mulheres (Pordata, 2023).

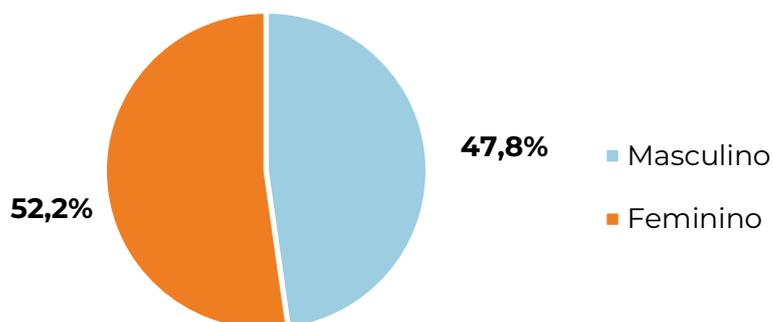


Gráfico 1 | População por género

Fonte: Pordata, 2023

Educação

No que diz respeito à educação, embora Esposende não atinja 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, situando-se nos 99,2% (IMIG, 2022; DGEEC/MEC, 2020).

Cávado + Igual

Relativamente às **escolhas dos alunos de 3º ciclo na passagem para o secundário**, no ano letivo de 2020/2021, estão representadas na tabela seguinte as diferentes representatividades de género nos diferentes cursos.

Os cursos relacionados com o cuidar – infância e saúde – são quase exclusivamente frequentados por raparigas. Já o curso relacionado com sistemas informáticos é quase exclusivamente frequentado por rapazes. As raparigas demonstram também maior preferência pelas Línguas e Humanidades do que os rapazes.

Curso	Homens		Mulheres	
	N	%	N	%
Animador/a Sociocultural	1	0,2	21	4,4
Artes Visuais	25	5,1	25	5,3
Ciências e Tecnologias	151	30,8	136	28,7
Ciências Socioeconómicas	45	9,2	53	11,2
Línguas e Humanidades	75	15,3	101	21,3
Técnico/a Auxiliar de Saúde	10	2,0	32	6,8
Técnico/a de Apoio à Infância	1	0,2	16	3,4
Técnico/a de Apoio Psicossocial	0	0,0	8	1,7
Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital	2	0,4	13	2,7
Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	21	4,3	17	3,6
Técnico/a de Gestão do Ambiente	14	2,9	5	1,1
Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	90	18,4	5	1,1
Técnico/a de Receção	10	2,0	12	2,4
Técnico/a de Restaurante/Bar	32	6,5	19	4,0
Técnico/a de Turismo	7	1,4	4	0,8
Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural	6	1,2	7	1,5
TOTAL	490	100,0	474	100,0

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 Esposende, sendo observável na proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de **desportos federados**, que no ano de 2022 é de 21,1% (N=399), face aos 78,9% de homens (N=1492) (Fonte: Câmara Municipal de Esposende, 2022), o que confirma que as raparigas/mulheres constituem uma minoria no total de praticantes de desporto federado em Esposende.

Ao nível do **desporto escolar**, regista-se igualmente um desequilíbrio em termos de representação de rapazes e raparigas: no ano letivo de 2021/2022, no universo de 722 estudantes do concelho, cerca de 38% são raparigas (N=277) e 62% rapazes (N=445) (Fonte: Câmara Municipal de Esposende, 2022).

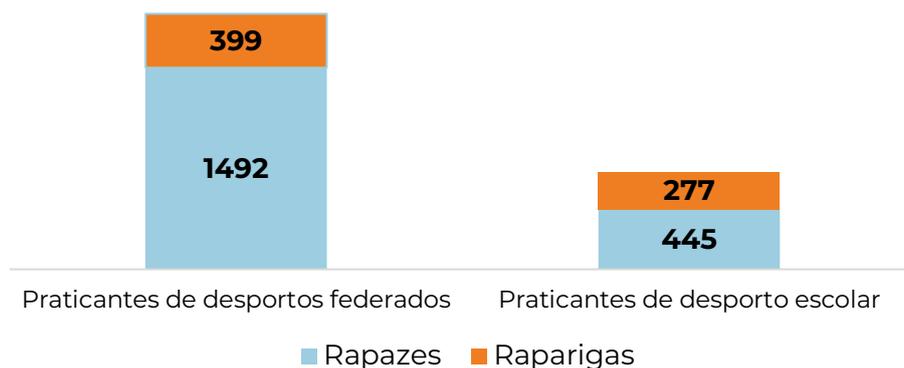


Gráfico 2| Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo

Fonte: Câmara Municipal de Esposende, 2022

Cávado + Igual

Ação Social

No que concerne à **cobertura territorial de respostas sociais** para a primeira infância o Município de Esposende apresenta uma boa cobertura territorial, com uma taxa que se situa no intervalo entre 48,9% e 70% (IMIG, 2022; INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

Página | 12

No entanto, no que concerne à cobertura territorial de respostas sociais para a população idosa (centros de dia, estruturas residenciais e/ou apoio domiciliário) no território verifica-se que 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 ainda um dos indicadores-chave para aferir a igualdade de género. Este espelha os valores remuneratórios e o reconhecimento do trabalho de ambos os géneros. Nos gráficos seguintes estão apresentados os ganhos médios mensais dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo no Município de Esposende e em Portugal, no ano de 2019. Nestes é possível verificar uma diferença salarial média de 145,1€ que, embora menor que a diferença observada no total do país (203€), é merecedora de atenção e justifica a intervenção e monitorização neste âmbito.

Cávado + Igual

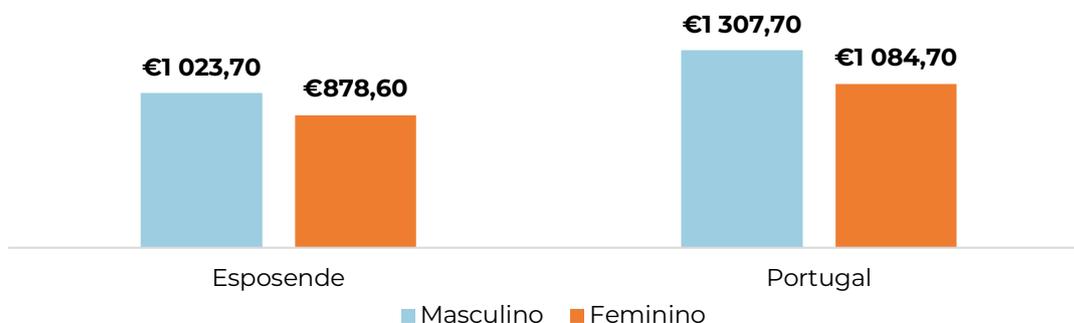


Gráfico 3| Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade |

Fonte: Pordata, 2022

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 34,5 pontos percentuais, sendo Esposende um dos municípios da CIM Cávado com maior *gap* salarial de género (IMIG 2022; GEE/ME, 2019).

O trabalho a tempo parcial tem sido visto como uma modalidade de trabalho que pode responder às necessidades de conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar. Em Esposende, as mulheres representam 50,1% do total de trabalhadores/as a tempo parcial, sendo o único município da CIM onde a desproporção de mulheres neste regime de trabalho não se verifica.

No que diz respeito ao **empreendedorismo e empresarialidade**, o diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no total do emprego feminino e o de homens empregadores no total do emprego masculino é de 3,9 pontos percentuais, valor que iguala o do município de Braga 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 42,6% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo, o que significa que estão menos representadas do que os homens no trabalho com vínculo permanente (IMIG, 2022; GEE/ME, 2019).

Cávado + Igual

Segurança

No que se refere à segurança, nomeadamente aos **crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas polícias**, Esposende situa-se nos 6,46%, abaixo dos 7,5% de Portugal Continental, sendo, no entanto, o terceiro município com valor mais elevado por mil habitantes no conjunto de municípios da CIM do Cávado.

Saúde

No âmbito da Saúde, e seguindo os indicadores utilizados para o cálculo do IMIG, Esposende regista uma **taxa** nula de **mortalidade infantil** em 2020 (IMIG, 2022; INE, 2022), dado muito positivo.

Paridade nos Órgãos Municipais

No município de Esposende verifica-se que as mulheres constituem apenas 28,6% do executivo municipal, e 16,7% da assembleia municipal, estando, assim, em ambos os casos, bastante sub-representadas.

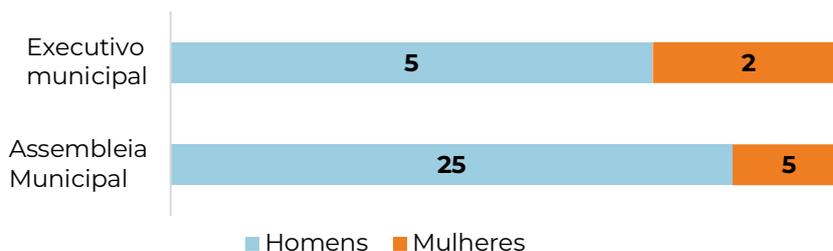


Gráfico 4| Paridade nos órgãos municipais

Fonte: Câmara Municipal de Esposende, 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

Cávado + Igual

e Não-Discriminação, que se encontra em fase de execução e que se espera que 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 Esposende, fornecendo dados relativamente à caracterização demográfica do pessoal ao serviço, quanto ao género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária.

Na totalidade, nesse ano, a Câmara Municipal de Esposende era constituída por um universo global de 221 trabalhadores/as, com uma **representação de género** quase absolutamente paritária: 111 trabalhadores e 110 trabalhadoras.

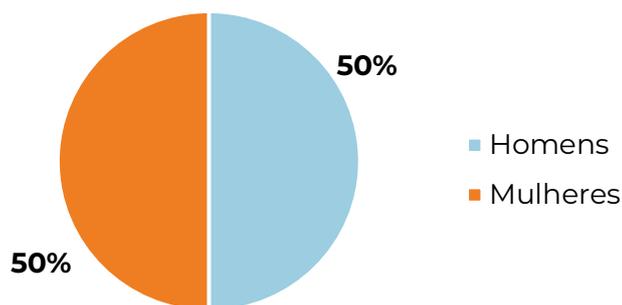


Gráfico 5 | % de trabalhadores/as, por género

Fonte: Balanço Social 2021

No que diz respeito às **faixas etárias dos/as trabalhadores/as**, verifica-se uma predominância de homens nos escalões mais elevados, a partir dos 50 anos. Todos os escalões mais jovens apresentam uma predominância de mulheres, exceto no dos 20-29 anos, no qual estas estão em menor proporção, mas que abrange apenas um total de cinco trabalhadores/as. Os dados revelam que a maior preponderância dos homens enquanto trabalhadores do município tem vindo a ser revertida nas contratações mais recentes.

A faixa etária que concentra a maior parte do pessoal ao serviço do município, cerca de 40,3% do total, é a dos 50 aos 59 anos, com 52 trabalhadores e 37 trabalhadoras.

Cávado + Igual

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
20-29	5	2,3	2	1,8	3	2,7
30-39	29	13,1	21	19,1	8	7,2
40-49	69	31,2	42	38,2	27	24,3
50-59	89	40,3	37	33,6	52	46,8
60-69	29	13,1	8	7,3	21	18,9
Total	221	100,0	110	100,0	111	100,0

Tabela 2| Trabalhadores/as, por escalão etário

Fonte: Balanço Social 2021

Quando analisamos a **modalidade de vinculação entre os/as trabalhadores/as e o município**, percebemos que 92,8% regista a modalidade de CTFP por tempo indeterminado, não havendo diferenças por género. Já em comissão de serviço predominam as mulheres, embora o número total de trabalhadores/as neste regime seja bastante reduzido (5 mulheres e 3 homens).

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Comissão de serviço	8	3,6	5	4,5	3	2,7
CTFP por tempo indeterminado	205	92,8	103	93,6	102	91,9
Outra	8	3,6	2	1,8	6	5,4
Total	221	100,0	110	100,0	111	100,0

Tabela 3| Trabalhadores/as por tipo de contrato

Fonte: Balanço Social 2021

Relativamente à **categoria profissional do capital humano do município**, a mais representada é a de técnico/a superior, com mais de 31% dos trabalhadores/as do município, 40 mulheres e 30 homens. Já as categorias de assistente técnico/a e assistente operacional, apresentam, respetivamente, 30,8% e 29% dos trabalhadores/as da Câmara Municipal de Esposende. É ainda de realçar que, seguindo a sub-representação das mulheres nas TIC a nível nacional, na categoria de Informático/a só existem homens.

Cávado + Igual

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Dirigente intermédio	4	1,8	2	1,8	2	1,8
Técnico/a superior	70	31,7	40	36,4	30	27,0
Assistente técnico	68	30,8	45	40,9	23	20,7
Assistente operacional	64	29,0	20	18,2	44	39,6
Informática	5	2,3	0	0,0	5	4,5
Outros	10	4,5	3	2,7	7	6,3
Total	221	100,0	110	100,0	111	100,0

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 Esposende sobre a conciliação entre as diferentes esferas da vida e a igualdade de género.

Página | 18

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 Esposende reunia, em 2021, um universo de 247 trabalhadores/as, dos quais 174 responderam ao questionário, o que constitui uma **taxa de resposta** de 71,9%. Do total de trabalhadores/as que responderam ao inquérito, 54,3% identificam-se como mulheres e 45,7% como homens.

Quanto ao **concelho de residência**, a maior parte dos/as respondentes - 81,3% - reside em Esposende. Os restantes 18,7% distribuem-se por Barcelos (7%), Braga (5,8%), Vila do Conde (2,3%), Famalicão e Porto (1,2%, em cada um), Viana do Castelo e Póvoa de Varzim (0,6%, em cada um). Ou seja, grande parte reside no concelho em que trabalha.

No que se refere às idades, verifica-se que mais de metade - 63,2% - têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. A **média de idades dos/as respondentes** fixa-se nos 46,3 anos, variando entre um mínimo de 23 e máximo de 66 anos.

Em relação ao **grau escolaridade**, 15,7% dos/as trabalhadores/as respondentes não concluiu o ensino secundário, enquanto 55,8% tem o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento).

Outro dado relevante para a temática da conciliação é **a situação conjugal**, sendo que a maioria dos/as respondentes - 70,5% - é casado/a ou unido/a de facto. Os/as restantes dividem-se por solteiro/a, 17,9%, divorciado/a/separado/a, 9,3%, e apenas 2,3% é viúvo/a.

Cávado + Igual

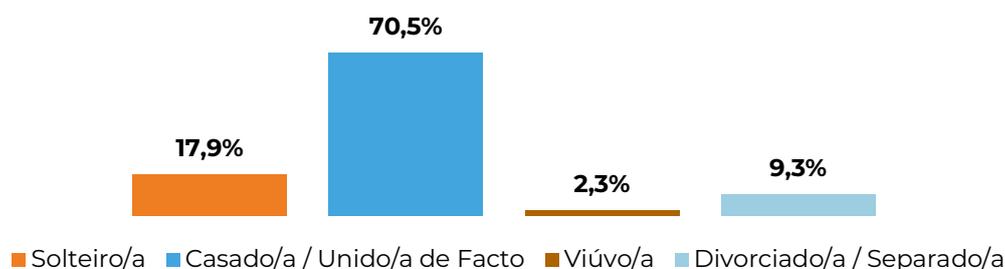


Gráfico 6| Situação Conjugal

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

A maior parte dos/as trabalhadores/as - 73,4% - vive com marido/ mulher/ companheiro/a, cerca de metade (49,7%) vive com filho/a(s), 11,6% com pai e mãe (ou pai/mãe separadamente) e 8,1% vive sozinho/a. Os/as restantes 11% encontram-se em outras situações, conforme exposto no gráfico seguinte.

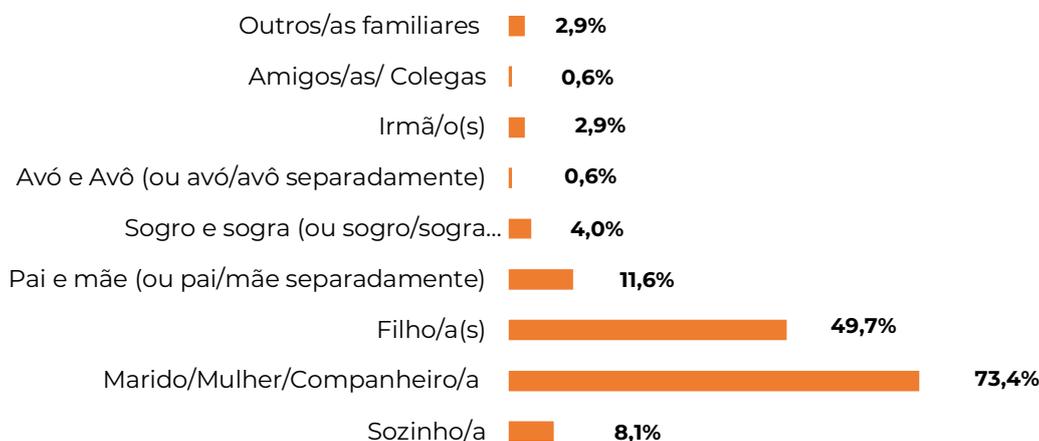


Gráfico 7| Agregado doméstico (resposta à questão "Com quem vive?")

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

Constata-se ainda que 75,1% tem filho/a(s) e, destes/as trabalhadores/as, 45,4% tem 2 filhos/as, 40,8% 1 filho/a e 13,1% indica ter 3 filhos/as. Já com 4 filhos/as apenas temos 0,7%.

Cávado + Igual

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

Quanto à **existência de dependentes a cargo**, mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes acusa a sua existência, sendo um dado significativo para a análise. Destes/as, 61,1% refere ter apenas 1 dependente e 33,3% 2 dependentes. Apenas 5,6 % indicam 3 dependentes, como visível na tabela abaixo.

Número de Dependentes	N	%
1 dependente	47	61,1
2 dependentes	27	33,3
3 dependentes	4	5,6%

Tabela 5| Número de pessoas dependentes a cargo

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

Quanto ao **grau de parentesco dos/as dependentes**, a maioria - 83,3% - são os/as filhos/as. Em menor proporção seguem-se mãe/pai, com 5,9%, marido/mulher/companheiro/a, com 4,9% e sogro/sogra com 3,9%. A opção "outro" foi selecionada por 2% dos/as trabalhadores/as, tendo especificado irmão e enteada.

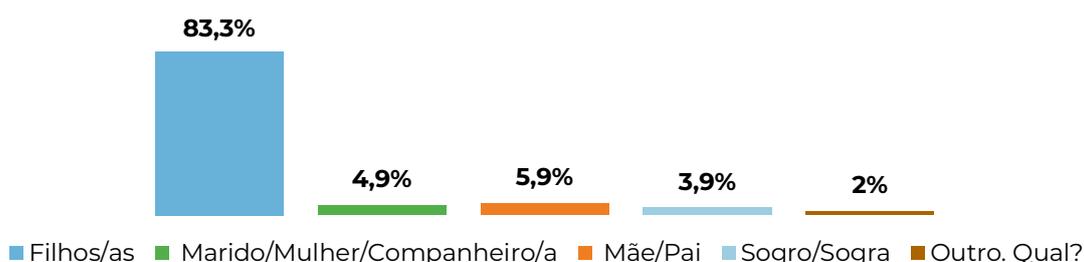


Gráfico 8| Grau de parentesco dos/as dependentes

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

Cávado + Igual

Verifica-se ainda, quanto ao **tipo de dependência**, que a grande maioria - 85,9% - se refere a filho/a(s) menor(es) de idade/ estudante/ sem rendimentos, 8,1% tem na sua dependência idosos/as, 2% pessoas com doença crónica e 4% assegura o suporte a pessoas com deficiência (física/mental).



Gráfico 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**, 55,4% dos trabalhadores/as respondentes trabalha 35 horas. Por outro lado, 39,8% afirmam trabalhar mais do que 35 horas e apenas 4,8% afirma trabalhar menos de 35 horas.

Quanto ao **horário de trabalho praticado**, 83,9% da amostra tem horário fixo, 8,9% tem horário flexível, 5,4% jornada contínua e 1,8% trabalha por turnos. Em termos de género são mais os homens na modalidade de horário flexível e jornada contínua, e as mulheres estão mais concentradas no horário fixo.

Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Analisando alguns indicadores relativos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as respondentes do município de Esposende, verifica-se que ao **nível da satisfação quanto ao horário de trabalho** atual, 67,5% dos/as trabalhadores/as encontram-se satisfeitos/as e 22,9% muito satisfeitos/as. Por outro lado, 9,6% estão pouco ou nada satisfeitos/as (que abrange 12% do total dos homens e 7,7% do total das mulheres).

Cávado + Igual

Relativamente à **possibilidade de adesão às diferentes modalidades de horário de trabalho** existentes, verifica-se que o trabalho em jornada contínua está disponível para 82,7% dos/as trabalhadores/as e o horário de trabalho flexível para 76,9% (81,4% homens e 73,3% mulheres). Também mais de metade dos/as trabalhadores/as que responderam a esta questão – 66,4% - referiram a modalidade mista, que integra o regime presencial e o teletrabalho. O teletrabalho foi selecionado por cerca de metade dos/as trabalhadores/as que responderam à questão (50,9%).

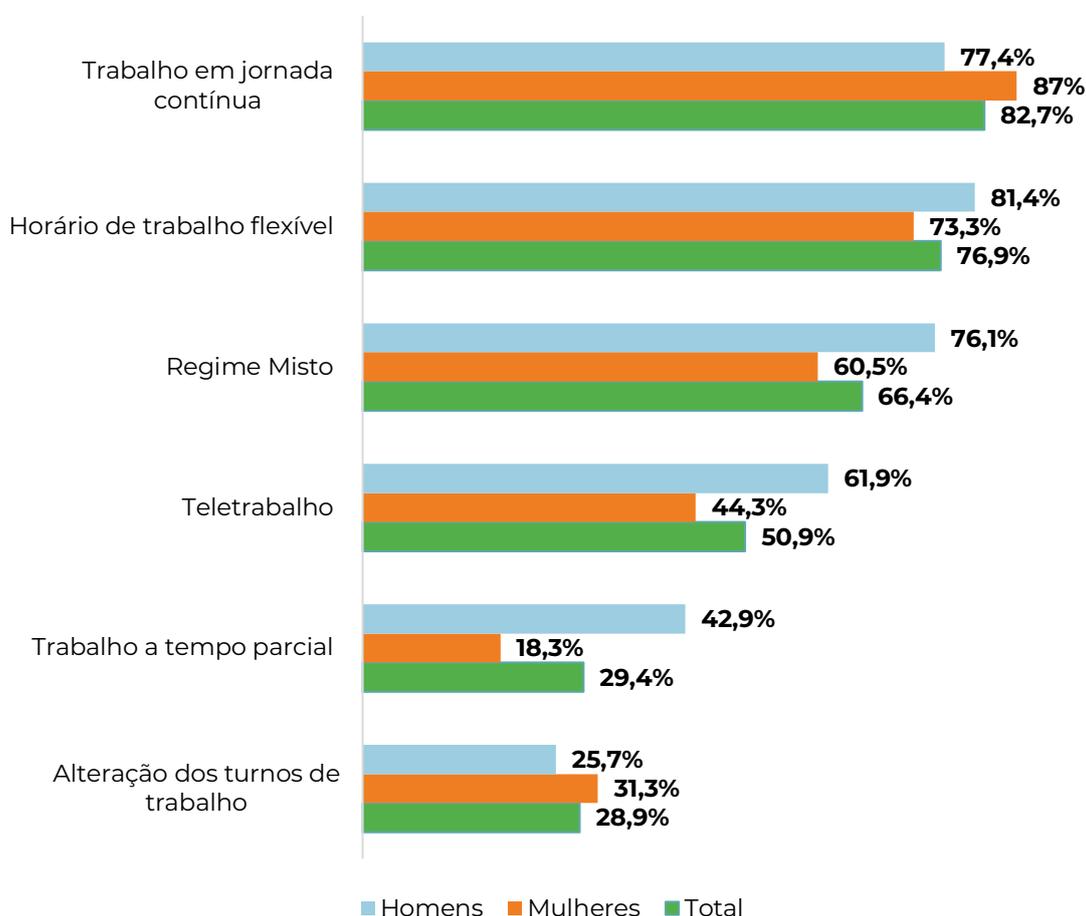


Gráfico 10| Modalidades de horários de trabalho disponíveis

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

Sobre **possibilidade de alterar o horário** para tratar de assuntos familiares ou pessoais, pouco mais de metade dos/as respondentes - 51% - afirma ser

Cávado + Igual

possível sempre ou a maior parte das vezes (47,3% homens e 53,8% mulheres). Já cerca de 14,5% afirma que raramente (5,5%) ou nunca (9%) o consegue fazer, o que deverá ser merecedor de atenção, dado que se verificam dificuldades na alteração do horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar.

Página | 23

Dos/as 15 trabalhadores/as que referem nunca conseguir alterar o horário, 5 são homens e 10 são mulheres.

Com o objetivo de caracterizar as **necessidades dos/as trabalhadores/as** do município, foram apresentados um conjunto de medidas/apoios em áreas diversificadas para que selecionassem aqueles a que provavelmente recorreriam se estivessem disponíveis (gráfico 11).

Os apoios a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.) foram os que mereceram um interesse mais generalizado, com 49,1% de escolhas e são sobretudo de preferência das mulheres (56,4% de mulheres e 40,5% de homens). Segue-se o plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar com 41,6% e, em terceiro lugar, os serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as com 27,2%.

Cávado + Igual

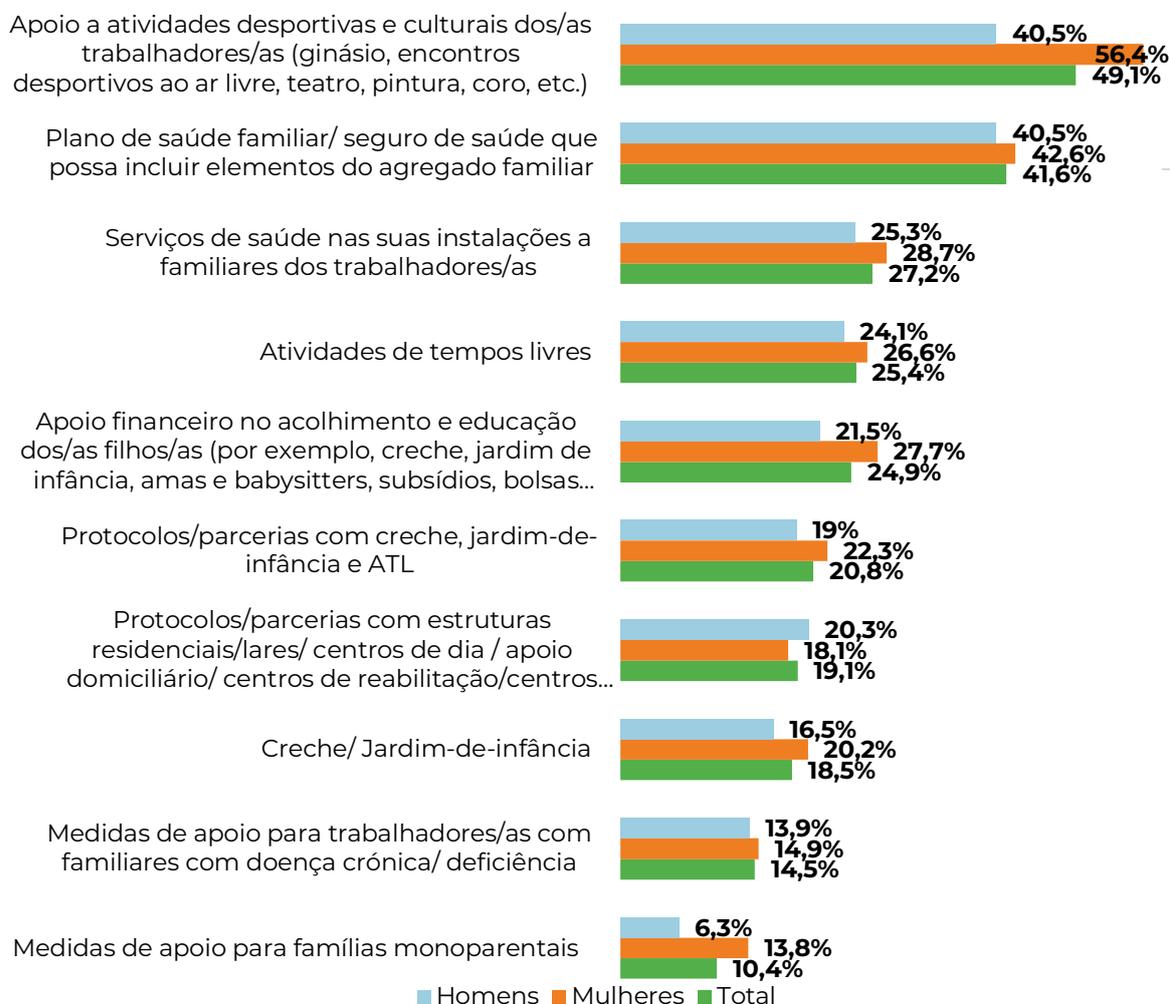


Gráfico 11| Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis

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 espontaneamente pelos/as trabalhadores/as (apenas os que foram referidos mais que uma vez):

Sugestões de apoios/medidas	N
Flexibilidade de horário de trabalho	12
Regime trabalho misto	5
Jornada contínua	3
Melhor organização dos serviços/trabalho	2
Transporte gratuito/apoios à deslocação trabalho/casa	2
Ter manhã/tarde ou dia completo livre para tratar de assuntos pessoais/familiares	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).

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

- 13,7% (N=22) das trabalhadoras respondentes foram mães, estiveram ou estão grávidas/puérperas/lactantes;
- 8,1% (N=13) dos trabalhadores foram pais ou acompanhantes de grávida; e,
- 8,8% dos/as trabalhadores/as (N=14) 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 de licença parental inicial exclusiva da mãe, licença em situação de risco clínico e a dispensa diária para amamentação/aleitação. No caso dos trabalhadores foi a de licença parental exclusiva do pai (10 a 15 dias úteis) e a de dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

No que concerne ao **incentivo da entidade empregadora para o gozo do período de licença parental pelos homens conforme previsto na lei**, regista-se que 27,2% dos/as trabalhadores/as responde existir incentivo, enquanto 6,6% considera que não (9,1% do total de homens e 4,7% do total de mulheres respondentes que consideram que não).

Cávado + Igual

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

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**, dos 150 trabalhadores/as que responderam, houve 13 que declararam ter-se sentido prejudicados/as, sendo mais as mulheres a sentirem-se prejudicadas. Trata-se de mulheres com ensino secundário ou superior, sendo seis delas técnicas superiores.

	No exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente, alguma vez se sentiu prejudicado/a por ser um homem ou uma mulher?				No exercício das suas funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família?			
	H		M		H		M	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	4	5,9	5	6,2	3	4,3	10	12,3
Não	55	80,9	68	84	58	84,1	65	80,2
Não sei/Não respondo	9	13,2	8	9,9	8	11,6	6	7,4
Total	68	100,0	81	100,0	69	100,0	81	100,0

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 sexo ou condição familiar. Ainda que os resultados obtidos sejam maioritariamente positivos, não se

Cávado + Igual

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	%
Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar?	Sempre ou quase sempre	31	38,8	19	27,9
	Algumas vezes	27	33,8	30	44,1
	Poucas vezes	12	15,0	8	11,8
	Raramente ou nunca	10	12,5	11	16,2
Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias?	Sempre ou quase sempre	25	30,9	5	7,8
	Algumas vezes	32	39,5	33	51,6
	Poucas vezes	16	19,8	17	26,6
	Raramente ou nunca	8	9,9	9	14,1
Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria?	Sempre ou quase sempre	14	17,3	3	5,1
	Algumas vezes	29	35,8	19	32,2
	Poucas vezes	20	24,7	16	27,1
	Raramente ou nunca	18	22,2	21	35,6
Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?	Sempre ou quase sempre	4	5,3	2	3,7
	Algumas vezes	25	33,3	14	25,9
	Poucas vezes	18	24,0	15	27,8
	Raramente ou nunca	28	37,3	23	42,6
Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação?	Sempre ou quase sempre	9	11,8	1	1,7
	Algumas vezes	18	23,7	14	23,3
	Poucas vezes	21	27,6	20	33,3
	Raramente ou nunca	28	36,8	25	41,7

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

Cávado + Igual

laborais. Essa situação afeta mais de 70% de mulheres (72,6%) e de homens (72%) com pelo menos alguma frequência, mas as mulheres ressentem-se mais das **preocupações com o trabalho nos tempos pessoais e familiares** numa base quase permanente (38,8% sempre ou quase sempre em comparação com 27,9% dos homens).

Já o efeito do **cansaço laboral nas atividades domésticas** afeta consideravelmente com mais frequência – sempre ou quase sempre – as mulheres (30,9%) do que os homens (7,8%). O peso do cansaço do trabalho na chamada “segunda jornada” relacionada com o trabalho doméstico é sentido com alguma frequência por cerca de 70% das mulheres e quase 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**. 53,8% 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 37,3% dos homens.

Os valores descem um pouco quando se trata de ter **dificuldades em conseguir cumprir os compromissos familiares devido aos horários de trabalho**, o que, ainda assim, acontece pelo menos algumas vezes para 38,6% das mulheres e 29,6% 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 35,5% sentem que não têm tempo para estas atividades sempre, quase sempre ou algumas vezes, o que acontece com ¼ 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 2,43 -, sendo maior no caso das mulheres - 2,53 a comparar com 2,27 para os homens (Gráfico 12).

Cávado + Igual

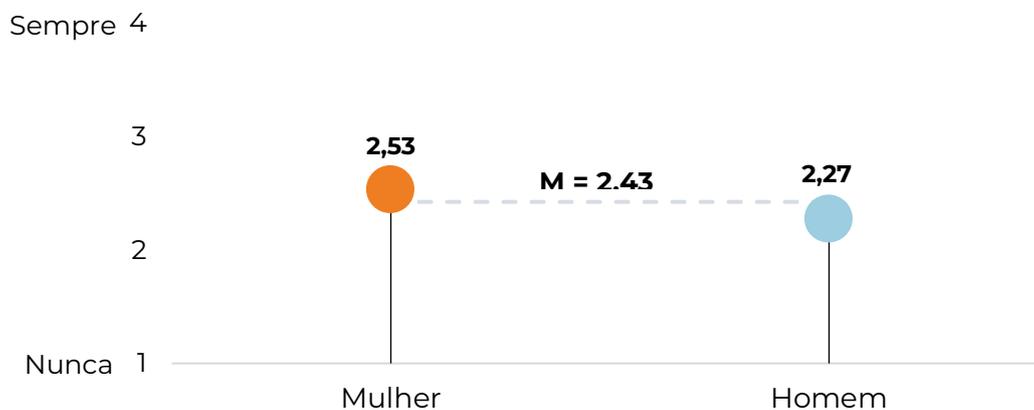


Gráfico 12| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género

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 Esposende como aquele cujos/as trabalhadores/as mais se ressentem da interferência do trabalho nas restantes esferas da vida.

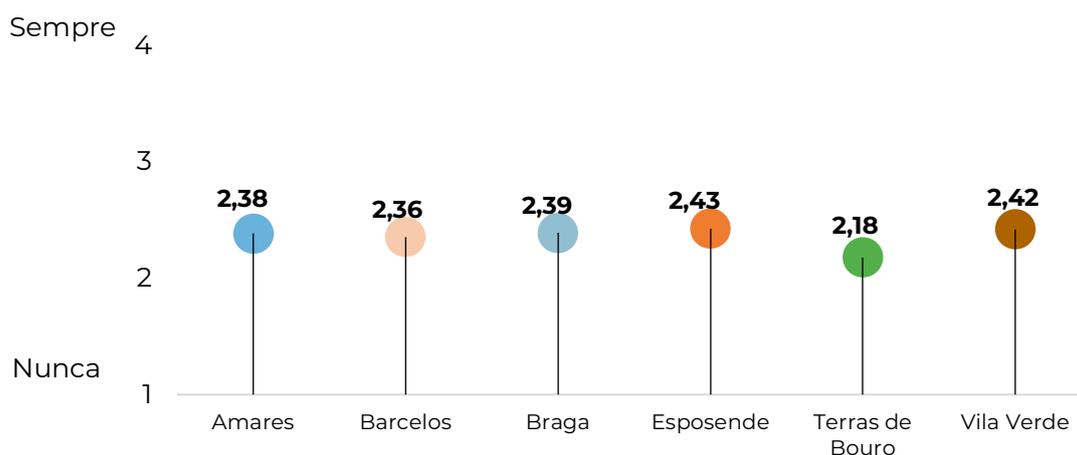


Gráfico 13| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município

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

Cávado + Igual

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 20,5% das mulheres e 18,9% dos homens a vida familiar faz com que **não consigam concentrar-se no trabalho** pelo menos algumas vezes. Quase a mesma proporção de mulheres (19,5%) admite **chegar ao trabalho exausta ou sentir pouca vontade de ir trabalhar devido às responsabilidades familiares** pelo menos algumas vezes, mas esta situação afeta apenas 8,8% dos homens.

Página | 30

São igualmente mais as mulheres do que os homens que **evitam assumir responsabilidades ou cargos mais exigentes no trabalho devido à vida familiar** (19,4% das mulheres fazem-nos pelo menos algumas vezes, em comparação com 14,8% dos homens). Embora não sendo uma situação comum, a **necessidade de faltar ao trabalho** afeta com alguma frequência apenas as mulheres (6,6% referem ser uma situação que acontece algumas vezes). 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** (5,1% das mulheres e 5,3% dos homens sentem-no algumas vezes).

Já quanto à **interferência das responsabilidades familiares nas atividades pessoais**, voltam a ser as mulheres a ressentirem-se mais do que os homens. 46,1% destas e 24,5% dos homens sentem pelo menos algumas vezes que não têm tempo para si.

Com que frequência as suas responsabilidades familiares fazem com que...		Mulher		Homem	
		N	%	N	%
Não consiga concentrar-me no trabalho	Sempre ou quase sempre	0	0,0	2	3,4
	Algumas vezes	16	20,5	9	15,5
	Poucas vezes	30	38,5	18	31,0
	Raramente ou nunca	32	41,0	29	50,0
Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar	Sempre ou quase sempre	1	1,3	0	0,0
	Algumas vezes	14	18,2	5	8,5
	Poucas vezes	26	33,8	16	27,1
	Raramente ou nunca	36	46,8	38	64,4

Cávado + Igual

Falte ao trabalho	Sempre ou quase sempre	0	0,0	0	0,0
	Algumas vezes	5	6,6	0	0,0
	Poucas vezes	16	21,1	12	21,1
	Raramente ou nunca	55	72,4	45	78,9
Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho	Sempre ou quase sempre	0	0,0	0	0,0
	Algumas vezes	4	5,1	3	5,3
	Poucas vezes	11	14,1	7	12,3
	Raramente ou nunca	63	80,8	47	82,5
Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes	Sempre ou quase sempre	2	3,0	2	3,7
	Algumas vezes	11	16,4	6	11,1
	Poucas vezes	10	14,9	7	13,0
	Raramente ou nunca	44	65,7	39	72,2
Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.)	Sempre ou quase sempre	9	11,5	4	7,0
	Algumas vezes	27	34,6	10	17,5
	Poucas vezes	13	16,7	19	33,3
	Raramente ou nunca	29	37,2	24	42,1

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.

Este índice mostra que existe menor interferência da vida familiar no trabalho por relação à interferência de sentido contrário (1,55 em comparação com 2,43), e que, uma vez mais, o maior peso das responsabilidades familiares, são sentidas pelas mulheres (gráfico 14).

Cávado + Igual

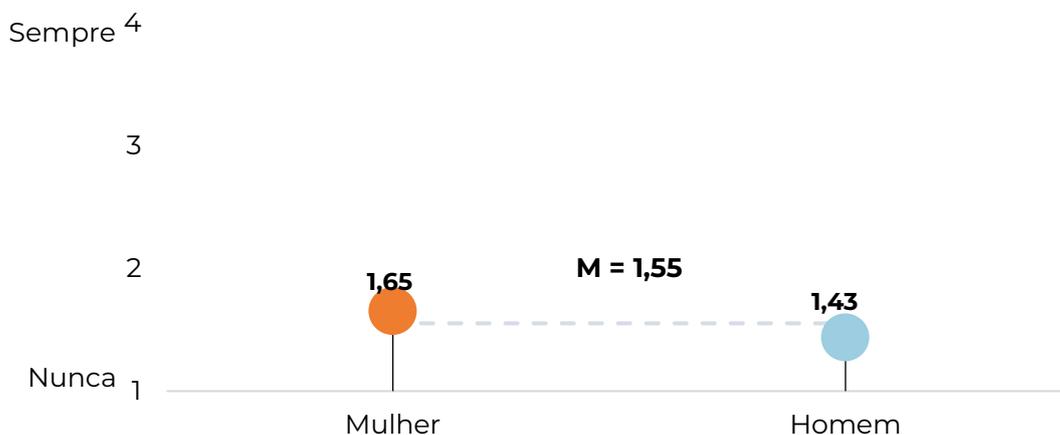


Gráfico 14| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal

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, Esposende já não se destaca como sendo o município da CIM em que as suas e os seus trabalhadores mais se ressentem do peso das responsabilidades familiares nas restantes esferas da vida, ocupando neste indicador a penúltima posição.



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 49% dos/as trabalhadores/as respondentes indicam que sempre, quase sempre ou algumas vezes, **trabalham durante o seu tempo livre**, o que poderá constituir obstáculo à conciliação. Do total de trabalhadores/as que responde nesse sentido, 45,5% são homens e 51,9% mulheres.

Quanto à questão, **“Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares”**, 54% afirma ser relativamente fácil e 10% refere ser muito fácil. No entanto, 36% dos/as trabalhadores/as respondentes refere existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (18% indica ser relativamente difícil e 18% respondeu ser muito difícil).

Ao **nível da satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, verifica-se que quase metade (49,7%) afirma estar satisfeito/a e 22,5% muito satisfeito/a, o que abrange 77,1% do total de homens e 67,9% do total de mulheres. Restam ainda 5,3% que indicam estar insatisfeitos/as e 22,5% que não estão nem satisfeitos/as nem insatisfeitos/as.

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, dos/as quais 26 têm dependentes a cargo e parecendo afetar mais as mulheres (35,8%) do que os homens (27,7%). Mais de 1/5 dos/as trabalhadores/as assinala o horário de trabalho longo, que novamente parece afetar mais as mulheres do que os homens. Já as longas deslocações trabalho-casa que assinalaram 17,1% dos/as trabalhadores/as, é mais referido pelos homens (21,5) do que pelas mulheres (13,6%).

Cávado + Igual

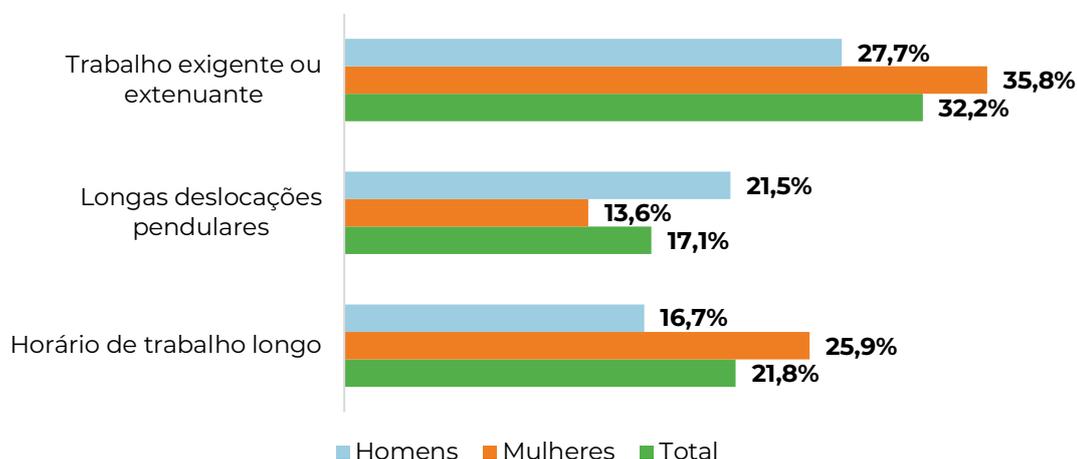


Gráfico 16| Obstáculos à conciliação por género

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 realmente obstáculos, sendo eles o trabalho em dias de descanso, a falta de ética e compromisso com o trabalho, o horário de trabalho, a dificuldade em conciliar o horário com o dos/as filhos/as, a obrigatoriedade de se encontrar disponível 24 horas/7 dias por semana e a falta de suporte familiar no cuidado a menores.

Foi ainda abordada a **existência de abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação** da vida profissional, pessoal e familiar, em que 54,4% afirma existir essa abertura. Contudo, 11,4% dos/as trabalhadores/as responderam desfavoravelmente, e 34,2% optaram por responder “não sei/não respondo”.

Significativo é o facto de 12,7% 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 5,9% optaram pela resposta “não sabe/não responde”.

Cávado + Igual

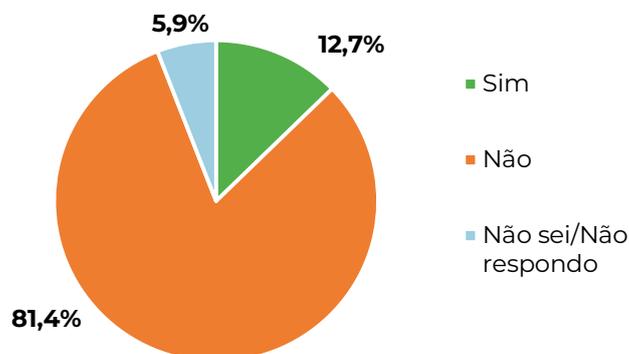


Gráfico 17| Experiência de discriminação (respostas à questão "Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?")

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

Também um pouco mais - 14,7% - **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 6,9% 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.

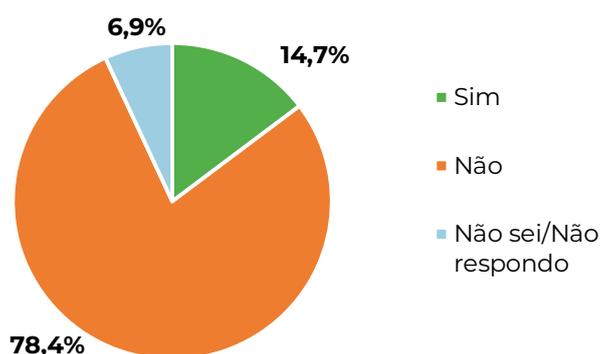


Gráfico 18| Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão "Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?")

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 superiores – das mais de 20 até às 11 horas –, as mulheres estão mais representadas. A partir do escalão das 7 a 10 horas semanais, a situação reverte-se e passamos a encontrar mais homens do que mulheres. Torna-se, assim, evidente que o cuidado das tarefas domésticas continua a recair mais intensamente sobre as mulheres.

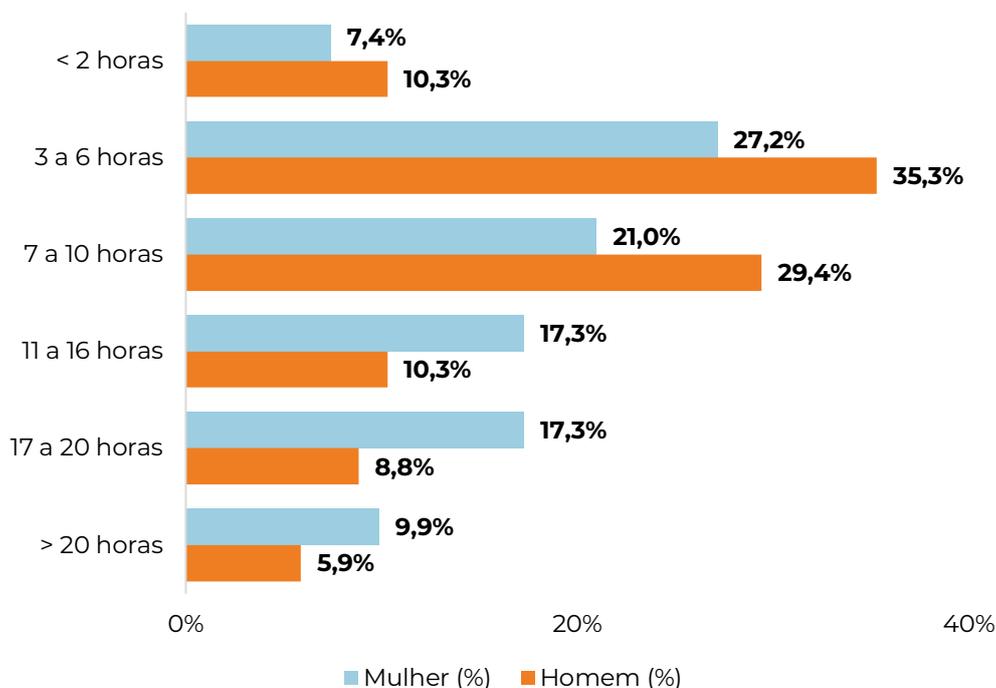


Gráfico 19| Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género

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	Concordo plenamente	68	84,0%	49	72,1%
	Concordo	12	14,8%	16	23,5%
	Discordo	1	1,2%	3	4,4%
	Discordo plenamente	0	0,0%	0	0,0%
Tudo considerado, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro	Concordo plenamente	7	8,6%	4	6,0%
	Concordo	13	16,0%	20	29,9%
	Discordo	31	38,3%	18	26,9%
	Discordo plenamente	30	37,0%	25	37,3%
Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família	Concordo plenamente	0	0,0%	2	3,0%
	Concordo	1	1,2%	7	10,4%
	Discordo	14	17,3%	22	32,8%
	Discordo plenamente	66	81,5%	36	53,7%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/as filhos/as	Concordo plenamente	40	49,4%	32	47,8%
	Concordo	33	40,7%	21	31,3%
	Discordo	6	7,4%	8	11,9%
	Discordo plenamente	2	2,5%	6	9,0%
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano	Concordo plenamente	48	59,3%	29	43,3%
	Concordo	27	33,3%	25	37,3%
	Discordo	5	6,2%	10	14,9%
	Discordo plenamente	1	1,2%	3	4,5%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional	Concordo plenamente	6	7,4%	14	20,9%
	Concordo	20	24,7%	34	50,7%
	Discordo	41	50,6%	15	22,4%
	Discordo plenamente	14	17,3%	4	6,0%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres	Concordo plenamente	2	2,5%	2	3,0%
	Concordo	7	8,6%	19	28,4%
	Discordo	45	55,6%	29	43,3%
	Discordo plenamente	27	33,3%	17	25,4%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher	Concordo plenamente	2	2,5%	3	4,5%
	Concordo	7	8,6%	6	9,0%
	Discordo	27	33,3%	31	46,3%
	Discordo plenamente	45	55,6%	27	40,3%

Cávado + Igual

Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso	Concordo plenamente	0	0,0%	2	3,0%
	Concordo	1	1,2%	10	14,9%
	Discordo	18	22,2%	25	37,3%
	Discordo plenamente	62	76,5%	30	44,8%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado	Concordo plenamente	8	9,9%	17	25,4%
	Concordo	12	14,8%	21	31,3%
	Discordo	27	33,3%	22	32,8%
	Discordo plenamente	34	42,0%	7	10,4%

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 31,7% 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 71,6% dos homens. Também não chegam a 1/4 as mulheres que demonstram concordância com a afirmação de que **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, e o mesmo afirmam 56,7% 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 13,4% dos homens, sendo já residual no caso das mulheres (apenas uma manifestou concordância). Coerentemente, também **na situação de empregos escassos**, 17,9% dos homens concordam que **estes deveriam ser reservados para os homens** e volta a ser apenas uma mulher a ter a mesma opinião. São igualmente os homens os mais favoráveis à segregação de género nas profissões, e concretamente no trabalho da autarquia de Esposende, sendo que 31,4% concordam que **há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros apenas por mulheres**, em comparação com 11,1% 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 igualitárias², as representações tendem a ser igualitárias (índice de 3,21, acima do ponto médio da escala), mas as mulheres apresentam representações consideravelmente mais igualitárias do que os homens (índice de 3,38 para as mulheres e de 3,02 para os homens).

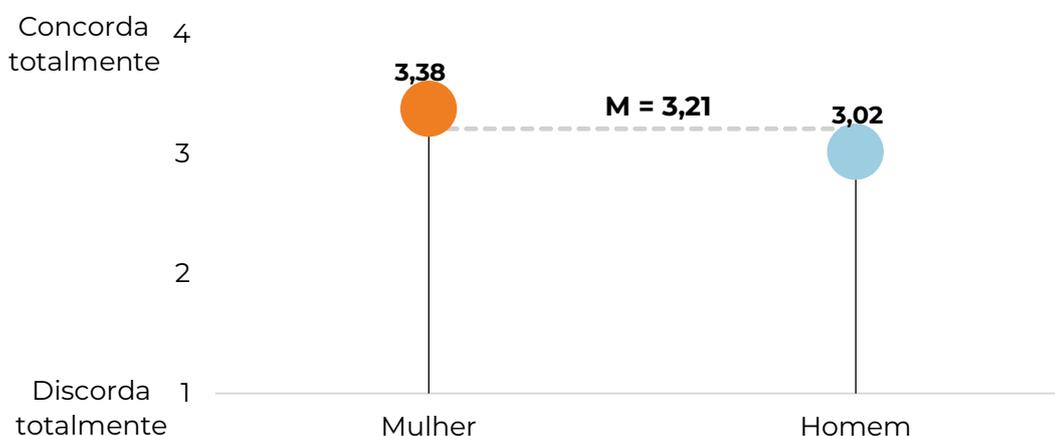


Gráfico 20| índice relativo às representações sobre igualdade de género

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 Esposende tem o mais elevado valor do índice de representações sobre igualdade de género no conjunto dos municípios da CIM.

² Procedeu-se à inversão da escala original, para facilitar a leitura.

Cávado + Igual

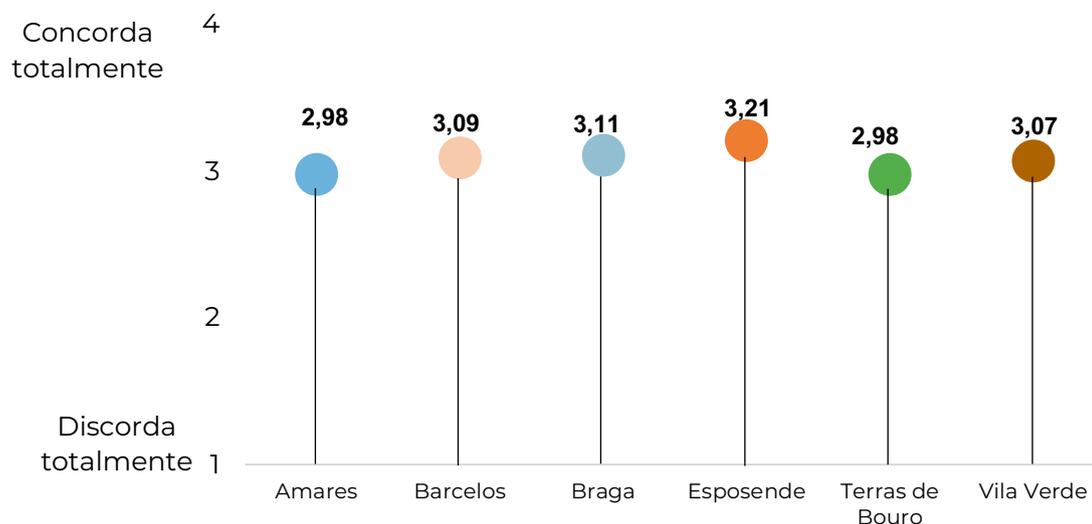


Gráfico 21| Índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)

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 Esposende

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 Esposende tem já um documento estratégico mais amplo, mais precisamente, o Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Esposende (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 Esposende 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.

Este 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

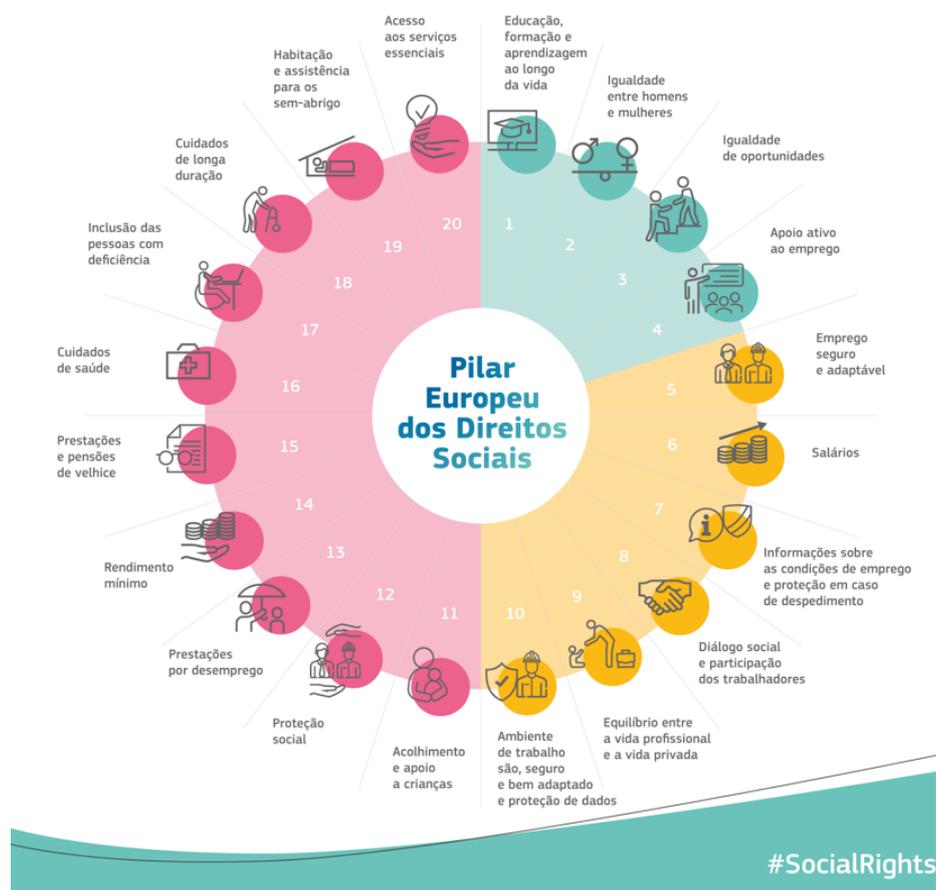


Figura 2| Pilar Europeu dos Direitos Sociais

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.
- c) **No contexto regional, sub-regional e local,** o Programa não pode descurar o seu alinhamento e contributo para com os seguintes documentos estratégicos:

Cávado + Igual

- **Programa Regional Norte 2030:** contribuir para as prioridades de investimento inscritas 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, Governança 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 Esposende 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 Esposende que acompanha a operacionalização das medidas de igualdade e conciliação na cultura organizacional.

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

Cávado + Igual

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:

Objetivo Geral	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
PRÁTICAS LABORAIS	
Objetivo Específico	Adotar práticas de gestão organizacional e laboral favoráveis à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Meta	Anualmente é avaliado o nível de satisfação e as necessidades das/os trabalhadoras/es com condições e práticas laborais
Indicadores	% de satisfação com condições e práticas laborais N.º de medidas revistas e/ou introduzidas de acordo com as necessidades identificadas
APOIO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO PESSOAL	
Objetivo Específico	Promover iniciativas que potenciem a aprendizagem ao longo da vida, o desempenho e desenvolvimento pessoal
Meta	Anualmente são implementadas ações de formação / iniciativas ajustadas às necessidades profissionais e pessoais
Indicadores	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
SERVIÇOS E BENEFÍCIOS	
Objetivo Específico	Disponibilizar às/aos trabalhadoras/es o acesso a bens e serviços promotores de bem-estar e qualidade de vida
Meta	Anualmente é avaliado o nível de satisfação e utilização das/os trabalhadoras/es com os bens e serviços disponibilizados
Indicadores	% 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 serviço de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Esposende que acompanha a operacionalização do Projeto “Cávado + Igual”, foi realizada em janeiro de 2023. Elencamos, de seguida, os principais resultados:

Página | 49

- Os/as responsáveis dos recursos humanos do município assumem a necessidade de um maior desenvolvimento estratégico ao nível da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- Verificam-se diferentes formas de atuação/postura dos/as dirigentes/chefias no que concerne à acumulação de horas de trabalho. Regista-se a necessidade de harmonizar a forma de atuação e definição de critérios comuns para aplicação aquando da análise e da proposta de deferimento/indeferimento dos pedidos de usufruto dessas horas (flexibilidade).
- Avança-se também a possibilidade de analisar a viabilidade na criação de parcerias/protocolos com seguradoras (ex: planos de saúde), por forma a garantir aos/às familiares preços mais competitivos;
- Necessidade de analisar medidas/apoios para ATL/Colónias de férias que já existiram, mas que não se encontram atualmente em vigor, de forma a avaliar a pertinência da sua retoma (ex: Programa “Vamos de Férias”);
- A Associação das/os Trabalhadoras/es já estabelece várias práticas de conciliação, porém, apenas disponíveis para sócios/as (exemplo: disponibilização de aulas de ginástica gratuitas; celebração de festividades e momentos de convívio – natal e santos populares; protocolos com diferentes instituições locais com redução de tarifas; atribuição de cabaz de natal e páscoa).

O município está a refletir sobre a possibilidade de desenvolvimento e aplicação de um questionário de satisfação relativamente às medidas em vigor, tendo, também, por finalidade a recolha de novas medidas e sugestões. 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 NP4552:2022.

Cávado + Igual

Medidas de conciliação em vigor no Município de Esposende

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	Desde 2013, sem termo previsto	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Esposende	Não aplicável	Não se registaram	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	 
	Tolerância de ponto no Carnaval	Desde 9 de maio de 2018 – entrada em vigor do ACT 45/2018	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Esposende	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	 

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

Práticas Laborais	Acréscimo de até 8 dias de férias (+3 dias por avaliação positiva /+1 dia por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações desde 2010, até ao limite de 5 dias)	Desde 9 de maio de 2018 – entrada em vigor do ACT 45/2018	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/as trabalhadores/as, repondo, no mínimo, os 25 dias de férias detidos antes da entrada em vigor da LTFP	Trabalhadores/as do Município de Esposende	Não aplicável	Tendo em conta que ainda existe o direito a mais 1 dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivo, em alguns casos o número de dias de férias é considerado excessivo (pode chegar aos 33 dias anuais)	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Processo de SIADAP e plataforma de assiduidade	
	Dispensa para assistir ao funeral, em caso de falecimento de familiar da linha colateral em 3º grau (tio/a, sobrinho/a)	Desde 9 de maio de 2018 – entrada em vigor do ACT 45/2018	Compensar de alguma forma o facto de, desde 2009, os/as trabalhadores/as em funções públicas terem deixado de ter direito a faltar por falecimento daqueles/as familiares	Trabalhadores/as do Município de Esposende	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Plataforma de assiduidade	

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

Práticas Laborais	Possibilidade de trabalho em jornada contínua, para além dos casos previstos na lei, nomeadamente em caso de necessidade de apoio a ascendentes em 1º grau da linha direta	Desde 9 de maio de 2018 – entrada em vigor do ACT 45/2018	Facilitar a conciliação do trabalho com a necessidade de prestar apoio a ascendentes no 1º grau da linha reta	Trabalhadores/as do Município de Esposende	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Plataforma de assiduidade	<p>Página 52</p>  
	Possibilidade de concessão e/ou alteração do horário e modalidade de trabalho ³	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 Esposende	Recursos Humanos (SRH) Legislação laboral em vigor	Não aplicável	Impacto na motivação, satisfação e bem-estar dos/as trabalhadores/as.	Sistema de controlo assiduidade	  

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

Cávado + Igual

<p>Práticas Laborais</p>	<p>Tolerância de ponto na segunda-feira de Páscoa</p>	<p>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></p>	<p>Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as, tornando-o fixo sem necessidade de determinação em cada ano</p>	<p>Trabalhadores/as do Município de Esposende</p>	<p>Não aplicável</p>	<p>Não aplicável</p>	<p>Satisfação dos/as trabalhadores/as</p>	<p>Não aplicável</p>	 
---------------------------------	---	---	--	---	----------------------	----------------------	---	----------------------	---

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

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



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	Consultas de Medicina Curativa 4 horas por mês	Desde 2018	Suprimir eventuais necessidades dos/as trabalhadores/as na resolução de situações quotidianas (p. ex. prescrições médicas) ou outras situações de acompanhamento/aconselhamento médico	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	Gabinete médico, médico/a de clínica geral, equipamentos médicos de diagnóstico e de primeiros socorros	Procura superior à oferta disponível. Falta de divulgação na admissão de trabalhadores/as	Incremento da saúde dos/as trabalhadores/as, retirando os obstáculos de acessibilidade financeira por ser de acesso gratuito	Relatório anual de Medicina no Trabalho	 
	Consulta de Especialidade (Psicologia)	Desde 2020	Promover a saúde mental e bem-estar no contexto laboral, de maneira a melhorar o ambiente de trabalho.	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	Gabinete médico, psicólogo/a	Isolamento acústico do gabinete insuficiente. Falta de divulgação na admissão de trabalhadores/as.	Incremento da saúde mental dos/as trabalhadores/as, acesso gratuito.	Relatório anual de Medicina no Trabalho	 

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

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

Medidas a adotar no Município de Esposende

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

Estas medidas foram definidas em conjunto com os/as responsáveis pelo serviço de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Esposende que acompanha a operacionalização do Projeto “Cávado + Igual” e foi realizada em maio de 2023.

De forma sintética, elencamos 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	0.5 dia de dispensa no dia aniversário dos/as filhos/as até aos 12 anos (biológico/a ou adotado/a legalmente)	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	  
	Assegurar as condições, nos diferentes serviços, para que os/as trabalhadores/as possam fazer as suas refeições (micro-ondas, máquina de café e dispensador de água)	Promover um ambiente de trabalho saudável e hábitos alimentares adequados dos/as trabalhadores/as, facilitando a sua hidratação, preparação e consumo das suas refeições	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	  

Tabela 14| Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Esposende

Cávado + Igual

Dimensão	Designação da prática	Objetivos	Destinatários/as	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Serviços e Benefícios	Consulta de Nutrição	Promover a saúde física, mental e o bem-estar dos/as trabalhadores/as, ajudando-os a adotar hábitos saudáveis	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	 
	Consulta Antitabágica	Promover a saúde física, mental e o bem-estar dos/as trabalhadores/as, ajudando-os a adotar hábitos saudáveis	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	 
	Desconto de 50% do valor nas atividades culturais promovidas pelo Município	Promover o acesso e a participação dos/as trabalhadores/as e familiares em eventos e atividades culturais	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	 

Tabela 15| Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Esposende

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/as, 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.

Note-se, ainda, que a Associação das/os Trabalhadoras/es disponibiliza diferentes atividades e benefícios que vão ao encontro de necessidades identificadas no diagnóstico realizado, relativas a atividades desportivas,

Cávado + Igual

festivas e descontos variados, que, também, são uma excelente resposta a algumas das necessidades identificadas.

Uma vez que se tornou também evidente o desconhecimento das/os trabalhadoras/es face às variadas medidas que já se encontram em vigor, o município irá reforçar a sua divulgação. Da mesma forma, pretende analisar o conhecimento e a avaliação das/os trabalhadoras/es sobre as medidas em vigor e as novas a propor, pelo que pondera a possibilidade de aplicação de um questionário com esse propósito.

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
- 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 Esposende, disponível em: <https://www.municipio.esposende.pt/pages/1874>
- 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
- www.pordata.pt