Iceland Liechtenstein Norway grants

# Cávado + Igual

# Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação do Município de Vila Verde

Operador do Programa: CIG

Promotor: vale do cávado

Parcerias: amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro, Vila Verde, iscte, KUN

Iceland Liechtenstein Norway grants

# Cávado + Igual

## FICHA TÉCNICA



**Entidade promotora**

Comunidade Intermunicipal do Cávado

**Entidades parceiras**

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

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

**Entidade Consultora**

XZ Consultores, SA

**Revisão Científica**

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

**Data**

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

Iceland Liechtenstein Norway grants

# 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 Vila Verde ..... 42
A. Objetivos ..... 42
B. Alinhamento Estratégico ..... 43
C. Plano de Ação para a Conciliação ..... 47
Bibliografia ..... 59




## 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 ..... 15
Gráfico 5| % de trabalhadores/as, por género ..... 16
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
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 cientifico-humanístico/ profissional ..... 12
Tabela 2| Trabalhadores/as, por escalão etário ..... 17
Tabela 3| Trabalhadores/as por tipo de contrato ..... 17
Tabela 4| Trabalhadores/as por categoria profissional ..... 18
Tabela 5| Número de 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 12| Lista das medidas (práticas laborais) em vigor no Município de Vila Verde ..... 53
Tabela 13| Lista das medidas (serviços e benefícios) em vigor no Município de Vila Verde ..... 56
Tabela 14 | Lista das medidas (Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal) em vigor no Município de Vila Verde ..... 57
Tabela 15| Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Vila Verde ..... 58
Tabela 16| Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Vila Verde ..... 59

# 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

## 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

**GAVAC -** Gabinete de Apoio às Vítimas do Alto Cávado

**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

Iceland Liechtenstein Norway grants

# 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 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 Vila Verde, 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.

## 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 IMIG[1].

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 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 a Divisão de Recursos Humanos e Ação Social, 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

## II. Caracterização Geral do Município

A caraterização 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/).

O Município de Vila Verde é um município localizado na região norte de Portugal pertencente à NUTS III Cávado, com uma extensão de 228,7 Km² e com 46.444 habitantes em 2021, correspondendo a 22.223 homens e 24.221 mulheres (Pordata, 2023).

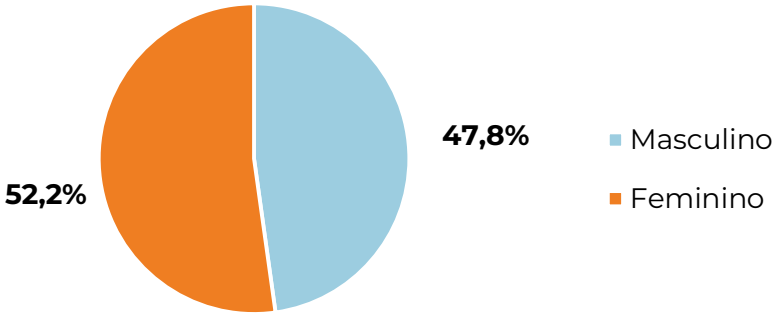


Gráfico 1| População por género

**Fonte:** Pordata, 2023

### Educação

No que diz respeito à educação, Vila Verde é um dos quatro municípios que compõem a CIM do Cávado, cuja **taxa real de pré-escolarização** se situa nos 100% (Fonte: IMIG, 2022; DGEEC/MEC, 2020).

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.

De destacar que as áreas relacionadas com a saúde e com o cuidar têm uma maior representação feminina, incluindo cabeleireiro e esteticista que registam mesmo uma preferência nula ou perto disso por parte dos rapazes. Também as Línguas e Humanidades são consideravelmente mais frequentadas pelas raparigas. Já as áreas mais relacionadas com a informática, a tecnologia e mecânica são predominantemente, ou mesmo exclusivamente, masculinas. Cursos como os de técnico/a de eletrónica ou de eletrotecnia e de mecatrónica, bem como de frio e climatização registam valores nulos para as raparigas. Este panorama encontrado em Vila Verde reproduz a segregação de género nas áreas vocacionais/profissionais identificada a nível nacional, que se deseja combater. De salientar, pela positiva, o grande grupo das Ciências e Tecnologias que, pelo menos quando visto de modo agregado, regista frequências paritárias em termos de género.

| Curso | Homens | | Mulheres | |
|---|---|---|---|---|
| | N | % | N | % |
| **Animador/a Sociocultural** | 4 | 0,5 | 10 | 1,6 |
| **Artes Visuais** | 16 | 2,1 | 36 | 5,7 |
| **Cabeleireiro/a** | 2 | 0,3 | 11 | 1,7 |
| **Ciências e Tecnologias** | 153 | 20,0 | 178 | 21,3 |
| **Ciências Socioeconómicas** | 64 | 8,4 | 57 | 9,1 |
| **Esteticista** | 0 | 0,0 | 58 | 9,2 |
| **Línguas e Humanidades** | 50 | 6,5 | 106 | 16,9 |
| **Técnico de Design Gráfico** | 9 | 1,2 | 7 | 1,1 |
| **Técnico/a Auxiliar de Saúde** | 5 | 0,7 | 21 | 3,3 |
| **Técnico/a de Apoio Psicossocial** | 7 | 0,9 | 53 | 8,4 |
| **Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital** | 21 | 2,7 | 8 | 1,3 |
| **Técnico/a de Contabilidade** | 10 | 1,3 | 10 | 1,6 |
| **Técnico/a de Cozinha/Pastelaria** | 43 | 5,6 | 16 | 2,5 |
| **Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores** | 11 | 1,4 | 0 | 0,0 |
| **Técnico/a de Eletrotecnia** | 65 | 8,5 | 0 | 0,0 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Técnico/a de Frio e Climatização** | 10 | 1,3 | 0 | 0,0 |
| **Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos** | 58 | 7,6 | 1 | 0,2 |
| **Técnico/a de Mecatrónica** | 20 | 1,6 | 0 | 0,0 |
| **Técnico/a de Mecatrónica Automóvel** | 60 | 7,9 | 0 | 0,0 |
| **Técnico/a de Multimédia** | 29 | 3,8 | 18 | 2,9 |
| **Técnico/a de Produção em Metalomecânica - Variante de Programação e Maquinação** | 64 | 8,4 | 0 | 0,0 |
| **Técnico/a de Refrigeração e Climatização** | 23 | 3,0 | 0 | 0,0 |
| **Técnico/a de Restaurante/Bar** | 13 | 1,7 | 17 | 2,7 |
| **Técnico/a de Turismo** | 27 | 3,5 | 22 | 3,5 |
| **TOTAL** | **764** | **100,0** | **629** | **100,0** |

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

**Fonte:** DGEEC/ME-MCTES, 2021/2022



## 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 Vila Verde, sendo observável na proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de **desportos federados**, que é de 13% (N=111), face aos 87% de rapazes/homens (N=759) (Fonte: Câmara Municipal de Vila Verde, 2022), o que confirma que as raparigas/mulheres constituem uma minoria no total de praticantes de desporto federado em Vila Verde.

Ao nível do **desporto escolar**, regista-se um maior equilíbrio em termos de representação de rapazes e raparigas: no universo de 627 estudantes, cerca

de 47% são raparigas (N=293) e 53% rapazes (N=334) (Fonte: Câmara Municipal de Vila Verde, 2022).



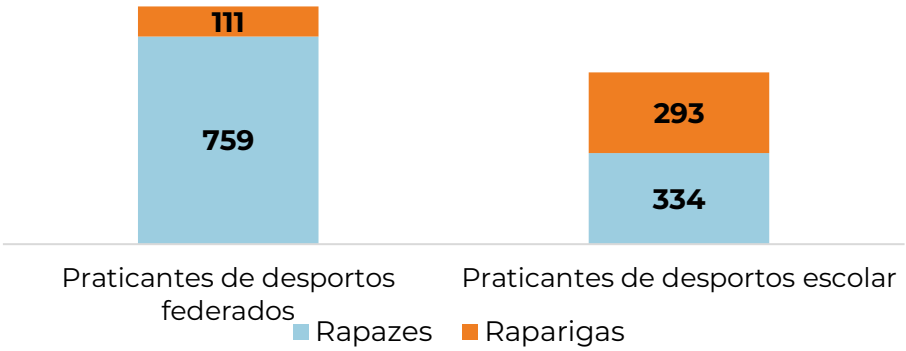


Gráfico 2| Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo

**Fonte:** Projeto "Pró-Igualdade no Cávado"

## Ação Social

No que concerne à **cobertura territorial de respostas sociais** para a primeira infância, o Município de Vila de Verde apresenta uma taxa de cobertura que está entre 33,1% a 48,8% (IMIG, 2022; INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

Já no que concerne à cobertura territorial de respostas sociais para a população idosa (centros de dia, estruturas residenciais e/ou apoio domiciliário) a taxa de cobertura está entre 12,6 a 20%, evidenciando que há uma margem significativa para melhoria (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 o valor

atribuído e como é reconhecido o trabalho de ambos os géneros. No gráfico seguinte estão apresentados os ganhos médios mensais por sexo no Município de Vila Verde e em Portugal, no ano de 2019. Nestes é possível verificar uma diferença salarial média de 87,7€ que, embora menor que a diferença de género observada no total do país (203€), é merecedora de atenção e justifica a intervenção e monitorização neste âmbito.



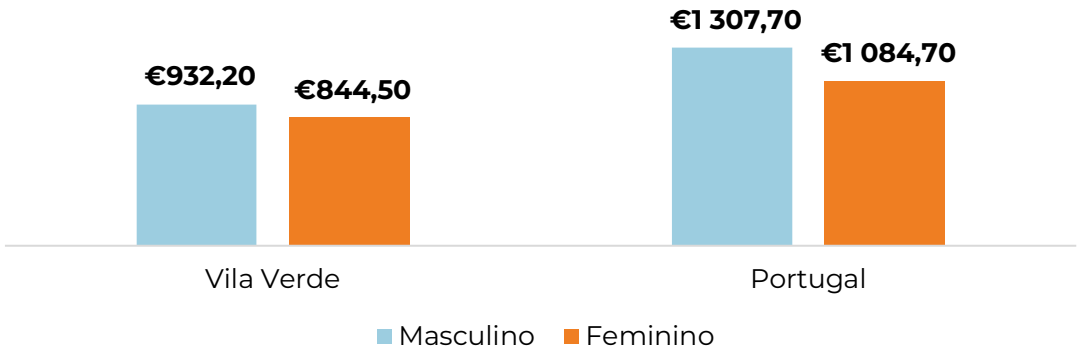


Gráfico 3| Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade

**Fonte:** Pordata, 2022

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 5,3 pontos percentuais, sendo Vila Verde o segundo Município da CIM Cávado com menor *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 Vila Verde, as mulheres representam 63,1% do total de trabalhadores/as a tempo parcial, apresentando, também, uma desproporção neste contexto (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 5,2 pontos percentuais, sendo o terceiro mais alto 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 48,1% 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).

## Segurança



No que se refere à segurança, nomeadamente aos **crimes contra as pessoas por mil habitantes** registados pelas polícias, Vila Verde situa-se nos 7,2‰, abaixo dos 7,5‰ de Portugal Continental, sendo, no entanto, o segundo 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, Vila Verde regista uma **taxa nula de mortalidade infantil** em 2020 (IMIG, 2022; INE, 2022), dado muito positivo.

## Paridade nos Órgãos Municipais

No Município de Vila Verde verifica-se que as mulheres constituem já 40% do executivo municipal, mas apenas 25,4% da assembleia municipal, estando, assim, no último caso, ainda bastante sub-representadas.

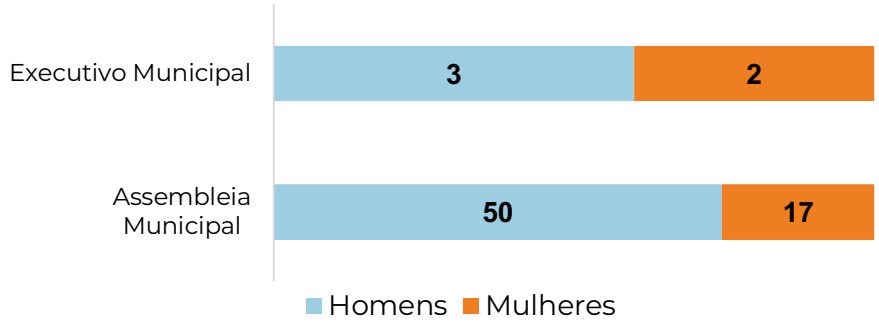


Gráfico 4| Paridade nos órgãos municipais

**Fonte:** Câmara Municipal de Vila Verde, 2022

## Medidas para a Igualdade

O Município de Vila Verde já se encontra dotado de um Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, estando em fase de execução e que se espera que traga melhorias significativas em matéria de igualdade. Embora não possua um serviço específico destinado às questões da igualdade de género, o município faz referência ao tema no seu *website* e é um parceiro ativo nos projetos ou iniciativas desenvolvidas nesta matéria por outras organizações locais e sub-regionais.



Relativamente ao tema da violência doméstica, a autarquia não possui internamente uma estrutura própria de atendimento para esse efeito, mas disponibiliza essa resposta no concelho, numa lógica intermunicipal e em parceria com as autarquias de Terras de Bouro e Amares, através do Gabinete de Apoio às Vítimas do Alto Cávado (GAVAC).

## b) Análise Organizacional

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

Na totalidade, a Câmara Municipal de Vila Verde é constituída por um **universo global** de 371 trabalhadores/ as em 2021, distribuídos/as entre 210 homens (56,6%) e 161 mulheres (43,4%).

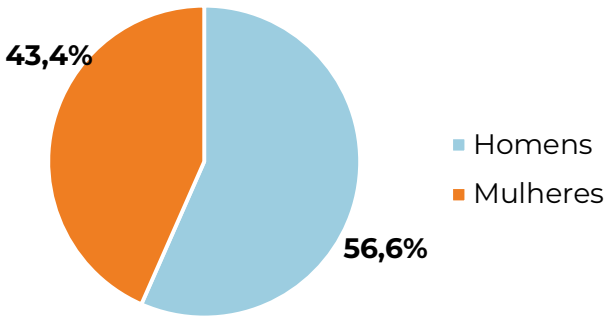


Gráfico 5| % de trabalhadores/as, por género

**Fonte:** Balanço Social 2021

No que diz respeito às **faixas etárias dos/as trabalhadores/as**, verifica-se uma predominância masculina nos escalões mais altos, a partir dos 50 anos. Todos os outros níveis etários apresentam uma predominância no feminino, exceto no primeiro nível em que existe mais um representante masculino face às mulheres. A faixa etária que concentra a maior parte do pessoal ao serviço do município, cerca de 45,3% do total, é a dos 50 aos 59 anos, com 106 trabalhadores e 62 trabalhadoras.



| | Total | | Mulheres | | Homens | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | % | N | % | N | % |
| **20-29** | 3 | 0,8 | 1 | 0,6 | 2 | 1,0 |
| **30-39** | 26 | 7,0 | 16 | 9,9 | 10 | 4,8 |
| **40-49** | 101 | 27,2 | 59 | 36,6 | 42 | 20,0 |
| **50-59** | 168 | 45,3 | 62 | 38,5 | 106 | 50,5 |
| **60-69** | 73 | 19,7 | 23 | 14,3 | 50 | 23,8 |
| **Total** | **371** | **100,0** | **161** | **100,0** | **210** | **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 95,4% se encontram na modalidade de CTFP por tempo indeterminado. Já em comissão de serviço existe uma predominância das mulheres.

| | Total | | Mulheres | | Homens | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | % | N | % | N | % |
| **Comissão de serviço** | 15 | 4,0 | 4 | 2,5 | 11 | 5,2 |
| **CTFP por tempo indeterminado** | 354 | 95,4 | 157 | 97,5 | 197 | 93,8 |
| **Outra** | 2 | 0,5 | 0 | 0,0 | 2 | 1,0 |
| **Total** | **371** | **100,0** | **161** | **100,0** | **210** | **100,0** |

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 56,9% dos/as trabalhadores/as do município, com uma clara predominância de homens (72,9% de homens face a 36% de mulheres). Já as categorias de Assistente Técnico/a e Técnico/a Superior, apresentam, respetivamente, 18,3% e 18,1% dos/as trabalhadores/as da Câmara municipal de Vila Verde. Nestas categorias há uma maior representação de mulheres.



| | Total | | Mulheres | | Homens | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | % | N | % | N | % |
| **Dirigente intermédio** | 13 | 3,5 | 4 | 2,5 | 9 | 4,3 |
| **Técnico/a superior** | 67 | 18,1 | 45 | 28,0 | 22 | 10,5 |
| **Assistente técnico** | 68 | 18,3 | 50 | 31,1 | 18 | 8,6 |
| **Assistente operacional** | 211 | 56,9 | 58 | 36,0 | 153 | 72,9 |
| **Informática** | 4 | 1,1 | 3 | 1,9 | 1 | 0,5 |
| **Outros** | 8 | 2,2 | 1 | 0,6 | 7 | 3,3 |
| **Total** | **371** | **100,0** | **161** | **100,0** | **210** | **100,0** |

Tabela 4| Trabalhadores/as por categoria profissional

**Fonte:** Balanço Social 2021

## 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 Vila Verde sobre a conciliação entre as diferentes esferas da vida e a igualdade de género.

Das respostas obtidas com o inquérito realizado, foi possível chegar a um conjunto de resultados que resumidamente se apresenta, 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 Vila Verde reunia, em 2021, um universo de 373 trabalhadores/as, dos quais 230 responderam ao questionário, o que permitiu alcançar uma **taxa de resposta** de 69,1%. Destes/as, 55,2% identifica-se como mulher, 44,4% como homem e 0,4% como outro género.

Quanto ao **concelho de residência**, a maioria dos/as trabalhadores/as, 87,9%, reside em Vila Verde e 12,1% distribui-se por Braga (10,5%), Amares, Barcelos, Terras de Bouro e Viana do Castelo (com 0,4% cada). Significa isto que cerca de 12% dos/as trabalhadores/as da autarquia de Vila Verde se deslocam entre concelhos para o exercício da sua atividade profissional.

No que se refere às idades, 76,9% têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. A **média de idades dos/as respondentes** fixa-se nos 47,7 anos, variando entre um mínimo de 22 e um máximo de 65 anos.

Em **relação ao grau escolaridade**, 36,8% dos/as trabalhadores/as respondentes não concluiu o ensino secundário, enquanto 31,4% possui 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, 76,2%, é casado/a ou unido/a de facto. Os/as restantes dividem-se entre solteiro/a, 13,7%, divorciado/a/ separado/a, 8,8%, e apenas 1,3% é viúvo/a.

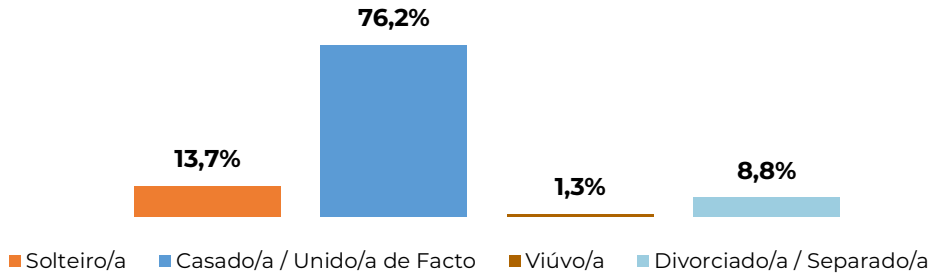


Gráfico 6| Situação Conjugal

**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, 73,9% vive com marido/mulher/companheiro/a, 47,3% vive com filho/a (s), 12,8% vive com pai e mãe (ou pai/mãe separadamente) e 5,8% vive sozinho/a. Os/as restantes 6,7% encontram-se em outras situações, conforme exposto no gráfico seguinte.

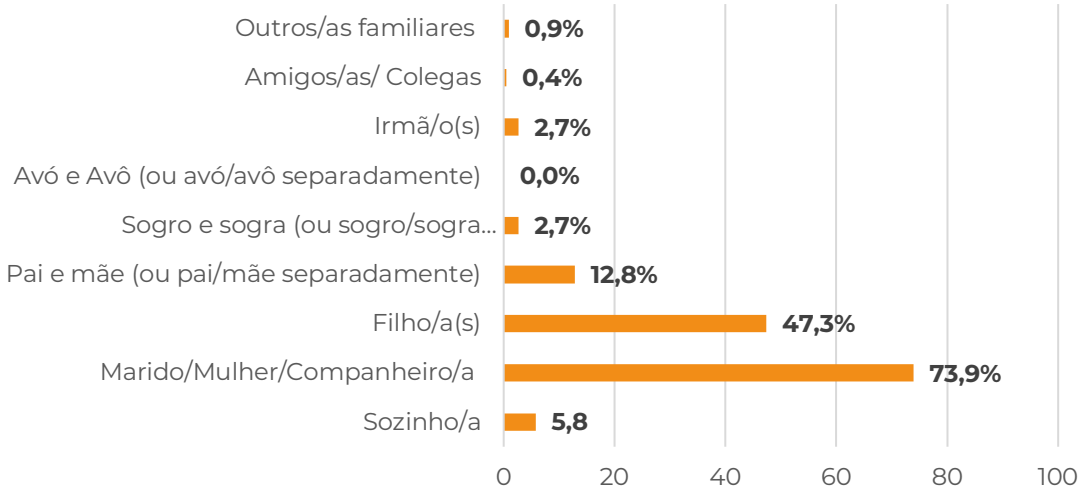


Gráfico 7| Agregado doméstico (resposta à questão “Com quem vive?”)

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

Constata-se ainda que 81,2% tem filho/a(s) e, destes/as trabalhadores/as, 59,8% tem 2 filhos/as, 29,9% 1 filho/a, 9,2% indica ter 3 filhos/as. Já com 4 filhos/as temos apenas 1,1%.



Relativamente à **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes, 51,1% têm menos de 20 anos, ou seja, com idade escolar (considerando a escolaridade obrigatória) e 28,4% são adultos/as jovens (entre os 20 e os 29 anos). Constata-se, também, que 18% têm idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos e os/as restantes 2,5% têm mais de 40 anos.

Quanto à **existência de dependentes a cargo**, mais de metade (53,4%) dos/as trabalhadores/as respondentes responde afirmativamente, sendo um dado significativo para a análise. Destes/as, 41,4% refere ter apenas 1 dependente, 46,9% tem 2 dependentes, 6,3% tem 3 dependentes e com 4 dependentes, a percentagem é menos expressiva (5,4%), como visível na tabela abaixo.

| Número de Dependentes | N | % |
|---|---|---|
| ***1 dependente*** | 46 | 41,4 |
| ***2 dependentes*** | 52 | 46,9 |
| ***3 dependentes*** | 7 | 6,3 |
| ***4 dependentes*** | 6 | 5,4 |

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, 88,4%, são os/as filhos/as. Com percentagens menores seguem-se mãe/pai, com 17,9%, marido/mulher/companheiro/a, com 7,1% e sogro/sogra com 4,5%. Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco tais como: cônjuges (7,1%) sogros/as (4,5%), e 2,7% avó, tias e irmã.

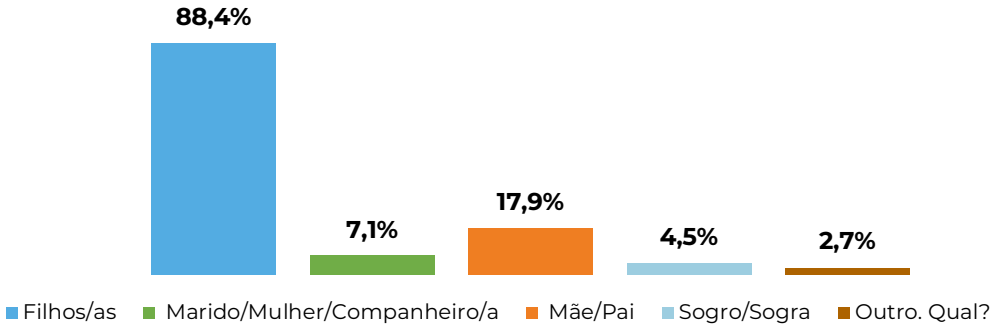


Gráfico 8| Grau de parentesco dos/as dependentes

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

Verifica-se ainda, quanto ao **tipo de dependência**, que a maioria, 70,2%, se refere a filho/a(s) menor(es) de idade/ estudante/ sem rendimentos, 16,4% tem, na sua dependência, idosos/as, 8,2% pessoas com doença crónica e 5,2% assegura o suporte a pessoas com deficiência (física/mental).

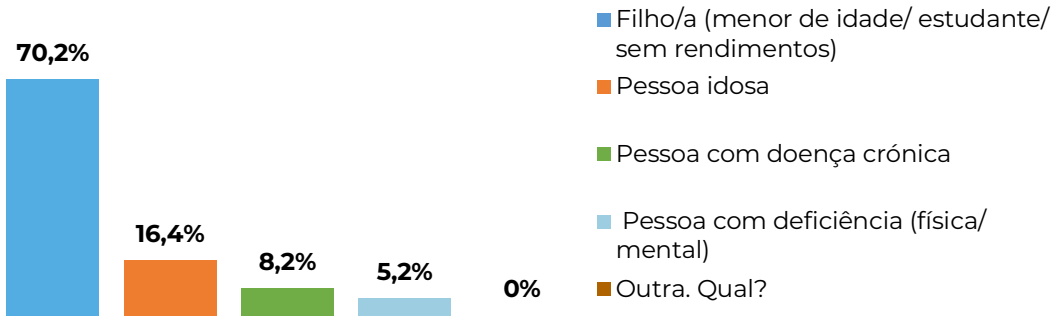


Gráfico 9| Tipo de dependência

**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**, 74,8% dos/as trabalhadores/as respondentes trabalha 35 horas. Por outro lado, 20,7% afirmam trabalhar mais do que 35 horas e 4,5% afirmam trabalhar menos de 35 horas.

Quanto ao **horário de trabalho praticado**, 86,5% da amostra tem horário fixo, 9% tem horário flexível, 3,6% jornada contínua e 0,9% trabalha por turnos. Em

termos de género, são mais os homens na modalidade de horário fixo e as mulheres estão em maior número nas outras modalidades.

## 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 Vila Verde, verifica-se que ao **nível da satisfação quanto ao horário de trabalho** atual, 61,9% dos/as trabalhadores/as encontram-se satisfeitos/as e 29,6% muito satisfeitos/as. Por outro lado, 8,5% estão pouco ou nada satisfeitos/as (que abrange 9,1% do total dos homens e 8,1% do total das mulheres).

Relativamente à **possibilidade de adesão às diferentes modalidades de horário de trabalho** existentes, verifica-se que o trabalho em jornada contínua está disponível para 73,9% dos/as trabalhadores/as respondentes e o horário de trabalho flexível para 68,1% (64,2% homens e 70,3% mulheres). Relativamente à modalidade mista, que integra o regime presencial e o teletrabalho, 53% responde que está disponível no município.

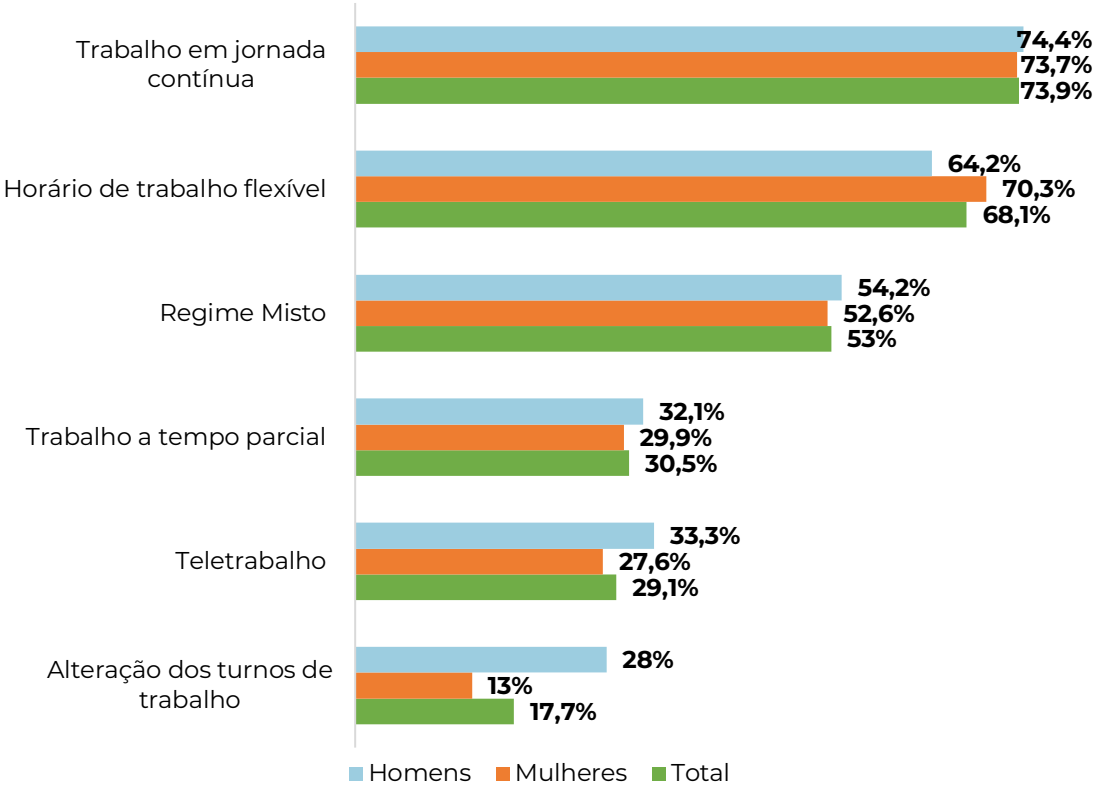


Gráfico 10| Modalidades de horários de trabalho disponíveis

**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, 46,1%, afirma ser possível sempre ou a maior parte das vezes (34,8% homens e 55,4% mulheres). Já cerca de 24,1% afirma que raramente ou nunca o consegue fazer, o que deverá ser merecedor de atenção.

Dos/as 12,5% (N=27) que referem nunca conseguir alterar o horário, 11 são homens (11,8%) e 16 são mulheres (13,2%).

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 selecionassem 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 54,9% de preferências, seguido do *plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar* com 52% e, em terceiro lugar, os *serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as* com 29,1% (gráfico 11).



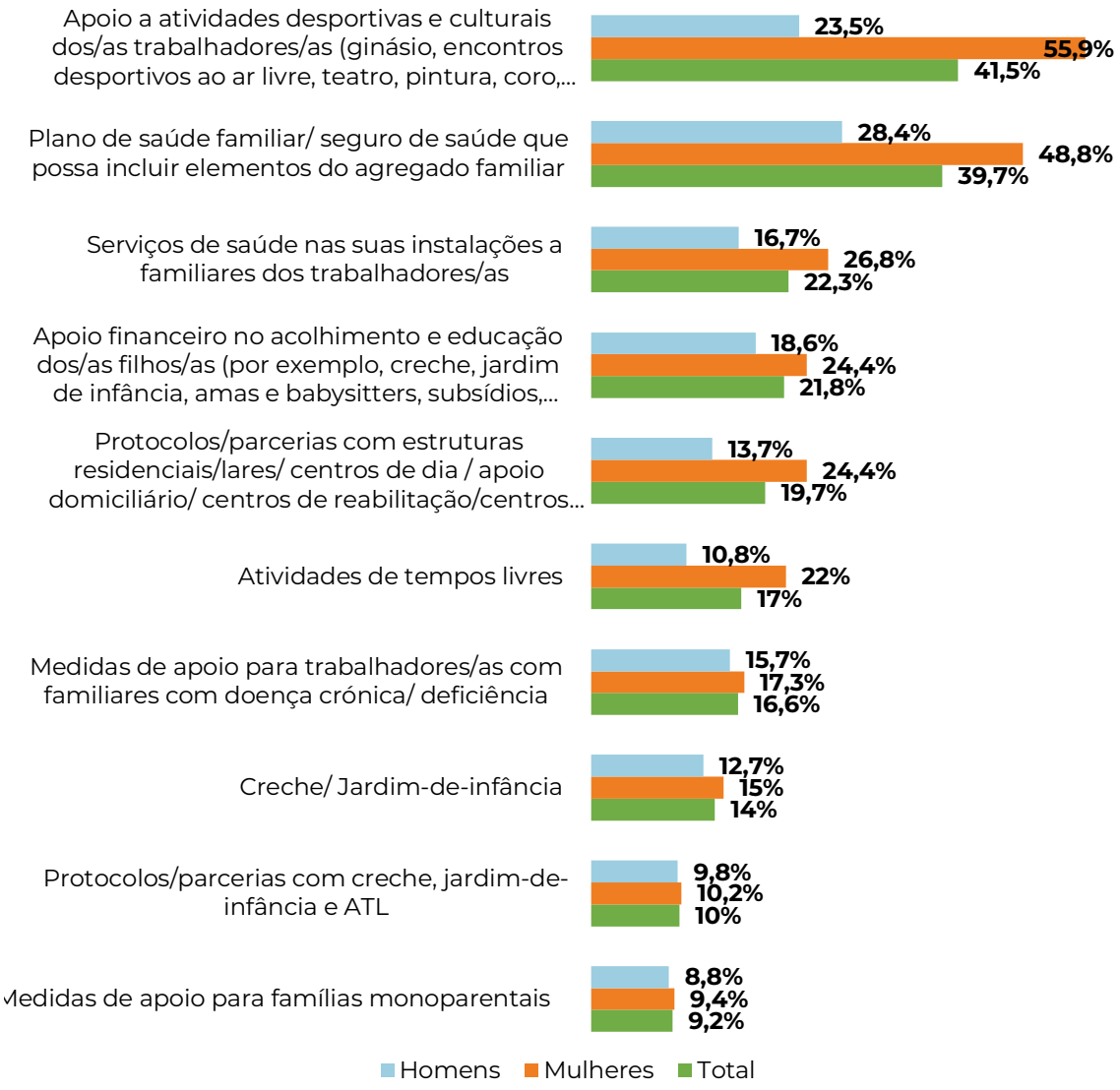


Gráfico 11| Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis

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

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

| Sugestões de apoios/ medidas | N |
|---|---|
| Ter uma tarde livre (podendo ser compensada com horas nos outros dias da semana) | 6 |
| Alteração de horário / opção de escolha de horário | 5 |
| Faltas (para acompanhamento de familiares a consultas) justificadas | 4 |
| Atividades culturais e lúdicas e aprendizagem informal | 4 |
| Fardas e material | 3 |
| Apoio com transportes para as deslocações trabalho-casa | 3 |
| Prémio de assiduidade | 3 |
| Horário de trabalho misto (presencial e teletrabalho) | 3 |
| Jornada contínua | 3 |
| Melhores condições de trabalho | 3 |
| Promover atividades desportivas e culturais | 3 |
| Criação de creches, programas de ATL e de férias para filhos de trabalhadores | 3 |
| Apoio psicológico | 2 |
| Aumento do salário | 2 |
| Redução do horário de trabalho para apoio familiar e outros assuntos | 2 |
| Apoio à formação dos trabalhadores | 2 |
| Teletrabalho | 2 |
| Mudar de local de trabalho para mais perto de casa | 2 |
| Ouvir os empregados, os seus problemas, na ajuda, num ajustamento para ambos os lados | 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:

- 9,5% (N=16) das trabalhadoras respondentes foram mães, estiveram, ou estão grávidas/puérperas/lactantes;
- 4,3% (N=8) dos trabalhadores foram pais, ou acompanhantes de grávida; e,

- 9,3% dos/as trabalhadores/as (N=17) 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).

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 21,5% responde existir incentivo, enquanto 8,4% considera que não (20,3% do total de homens e 1,9% do total de mulheres respondentes).

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** - 24 em 202 trabalhadores/as respondentes -, 13 são homens e 11 são mulheres, sem relevância quanto às habilitações literárias ou categoria profissional.

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 trabalhadores/as respondentes (N=201), 20 já se sentiram discriminados/as por ter prestado assistência à família, sendo 8 homens e 12 mulheres, sem relevância quanto às habilitações literárias ou categoria profissional.

| | No exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente, alguma vez se sentiu prejudicado/a por ser um homem ou uma mulher? | | | | No exercício das suas funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família? | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | H | | M | | H | | M | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| **Sim** | 13 | 15,1 | 11 | 9,5 | 8 | 9,4 | 12 | 10,3 |
| **Não** | 69 | 80,2 | 95 | 81,9 | 71 | 83,5 | 92 | 79,4 |
| **Não sei/Não respondo** | 4 | 4,7 | 10 | 8,6 | 6 | 7,1 | 12 | 10,3 |
| **Total** | **86** | **100,0** | **116** | **100,0** | **85** | **100,0** | **116** | **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 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** | **%** |
| **Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar?** | **Sempre ou quase sempre** | **31** | **26,5** | **25** | **35,2** |
| | **Algumas vezes** | **52** | **44,4** | **31** | **43,7** |
| | Poucas vezes | 14 | 12,0 | 6 | 8,5 |
| | Raramente ou nunca | 20 | 17,1 | 9 | 12,7 |
| **Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias?** | **Sempre ou quase sempre** | **21** | **17,8** | **16** | **24,6** |
| | **Algumas vezes** | **62** | **52,5** | **33** | **50,8** |
| | Poucas vezes | 20 | 16,9 | 7 | 10,8 |
| | Raramente ou nunca | 15 | 12,7 | 9 | 13,8 |
| **Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria?** | **Sempre ou quase sempre** | **16** | **13,8** | **8** | **13,8** |
| | **Algumas vezes** | **49** | **42,2** | **24** | **41,4** |
| | Poucas vezes | 19 | 16,4 | 9 | 15,5 |
| | Raramente ou nunca | 32 | 27,6 | 17 | 29,3 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?** | **Sempre ou quase sempre** | **3** | **2,7** | **4** | **7,1** |
| | **Algumas vezes** | **32** | **29,1** | **17** | **30,4** |
| | Poucas vezes | 27 | 24,5 | 13 | 23,2 |
| | Raramente ou nunca | 48 | 43,6 | 22 | 39,3 |
| **Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação?** | **Sempre ou quase sempre** | **6** | **5,4** | **7** | **12,5** |
| | **Algumas vezes** | **37** | **33,0** | **13** | **23,2** |
| | Poucas vezes | 27 | 24,1 | 14 | 25,0 |
| | Raramente ou nunca | 42 | 37,5 | 22 | 39,3 |

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 (70,9%) e de homens (78,9%) 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 (35,2% sempre ou quase sempre em comparação com 26,4% das mulheres).

Também o efeito do **cansaço laboral nas atividades domésticas** afeta com mais frequência – sempre ou quase sempre – os homens (24,6%) do que as mulheres (17,8%). Ainda assim, é sentido com alguma frequência por cerca de 70,3% das mulheres e 77,4% dos homens.

Mulheres e homens ressentem-se também do **peso do trabalho no tempo disponível para a família**. 56% das mulheres sente sempre, quase sempre ou algumas vezes que o trabalho as impede de dedicar o tempo que gostaria à família, situação que também é acusada por 55,2% 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 31,8% das mulheres e 37,5% dos homens.

Já quanto à **possibilidade de dedicar tempo para atividades pessoais, *hobbies*, educação ou formação**, são as mulheres as mais afetadas, sendo

que 38,4% 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 2,42 -, sendo maior no caso dos homens - 2,47 a comparar com 2,39 para as mulheres (Gráfico 12).



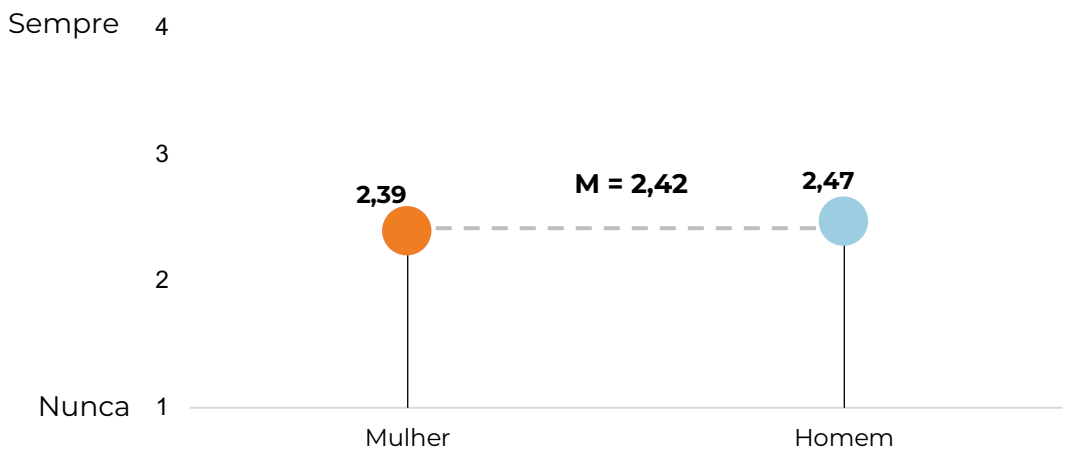


Gráfico 12| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género

**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 Vila Verde como o segundo município da NUTS III Cávado, cujos/as trabalhadores/as mais se ressentem da interferência do trabalho nas restantes esferas da vida.

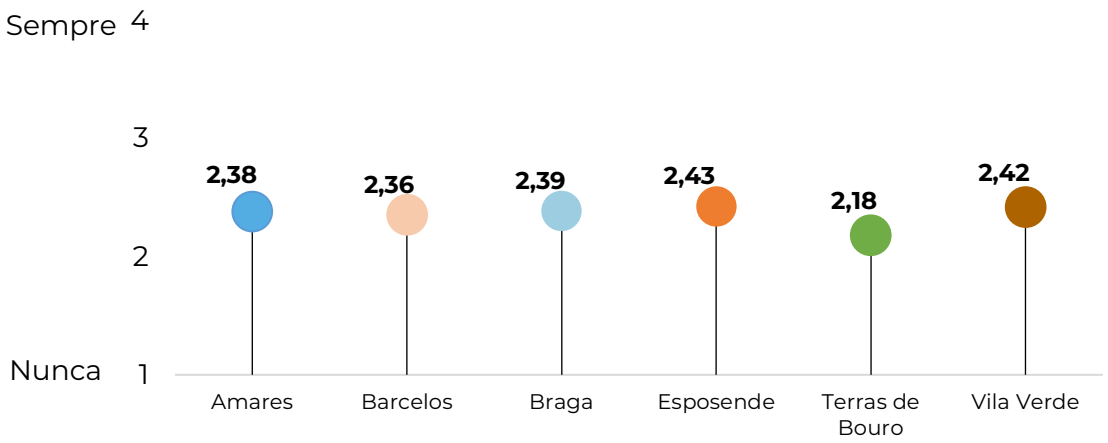


Gráfico 13| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município

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

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

Verifica-se que são os homens (29,6%) que, pelo menos algumas vezes, mais sentem que a vida familiar faz com que **não consigam concentrar-se no trabalho**, face a 17,7% das mulheres. Já 19,6% das mulheres admite **chegar ao trabalho exausta ou sentir pouca vontade de ir trabalhar devido às responsabilidades familiares** pelo menos algumas vezes, situação que afeta também 17,3% dos homens.

São ligeiramente mais os homens do que as mulheres que **evitam assumir responsabilidades ou cargos mais exigentes no trabalho devido à vida familiar** (17,2% das mulheres fazem-nos pelo menos algumas vezes, em comparação com 18,8% dos homens). Embora não sendo uma situação comum, a **necessidade de faltar ao trabalho por razões familiares** afeta com alguma frequência mais os homens do que as mulheres (4,6% e 3,8% respetivamente, referem ser uma situação que acontece algumas vezes). Também são mais os homens do que as mulheres que sentem que **não dedicam o tempo necessário ao trabalho devido às responsabilidades familiares** (10,6% dos homens e 4,0% das mulheres sentem-no algumas vezes).

Já quanto à **interferência das responsabilidades familiares nas atividades pessoais**, as mulheres ressentem-se mais do que os homens. 46,7% destas e 36,9% 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** | **1** | **1,4** |
| | **Algumas vezes** | **20** | **17,7** | **20** | **28,2** |
| | Poucas vezes | 49 | 43,4 | 20 | 28,2 |
| | Raramente ou nunca | 44 | 38,9 | 30 | 42,3 |
| **Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar** | **Sempre ou quase sempre** | **0** | **0,0** | **5** | **7,2** |
| | **Algumas vezes** | **22** | **19,6** | **7** | **10,1** |
| | Poucas vezes | 40 | 35,7 | 22 | 31,9 |
| | Raramente ou nunca | 50 | 44,6 | 35 | 50,7 |
| **Falte ao trabalho** | **Sempre ou quase sempre** | **0** | **0,0** | **1** | **1,5** |
| | **Algumas vezes** | **4** | **3,8** | **2** | **3,1** |
| | Poucas vezes | 24 | 23,1 | 9 | 13,8 |
| | Raramente ou nunca | 76 | 73,1 | 53 | 81,5 |
| **Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho** | **Sempre ou quase sempre** | **1** | **1,0** | **1** | **1,5** |
| | **Algumas vezes** | **3** | **3,0** | **6** | **9,1** |
| | Poucas vezes | 23 | 23,0 | 13 | 19,7 |
| | Raramente ou nunca | 73 | 73,0 | 46 | 69,7 |
| **Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes** | **Sempre ou quase sempre** | **4** | **4,3** | **4** | **6,3** |
| | **Algumas vezes** | **12** | **12,9** | **8** | **12,5** |
| | Poucas vezes | 13 | 14,0 | 12 | 18,8 |
| | Raramente ou nunca | 64 | 68,8 | 40 | 62,5 |
| **Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.)** | **Sempre ou quase sempre** | **15** | **14,0** | **10** | **15,4** |
| | **Algumas vezes** | **35** | **32,7** | **14** | **21,5** |
| | Poucas vezes | 14 | 13,1 | 11 | 16,9 |
| | Raramente ou nunca | 43 | 40,2 | 30 | 46,2 |

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 interferência da vida familiar no trabalho por relação à interferência de sentido contrário (1,65 em comparação com 2,42), e que o maior peso das responsabilidades familiares é sentido pelas mulheres (gráfico 14).



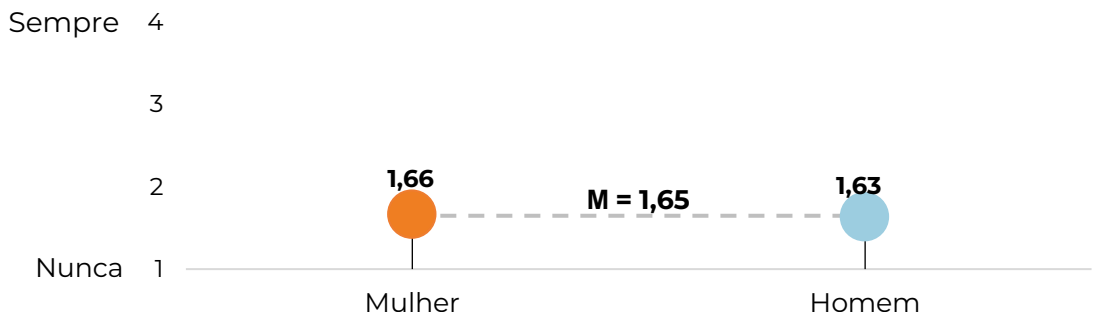


Gráfico 14| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal

**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, Vila Verde destaca-se 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 primeira posição.

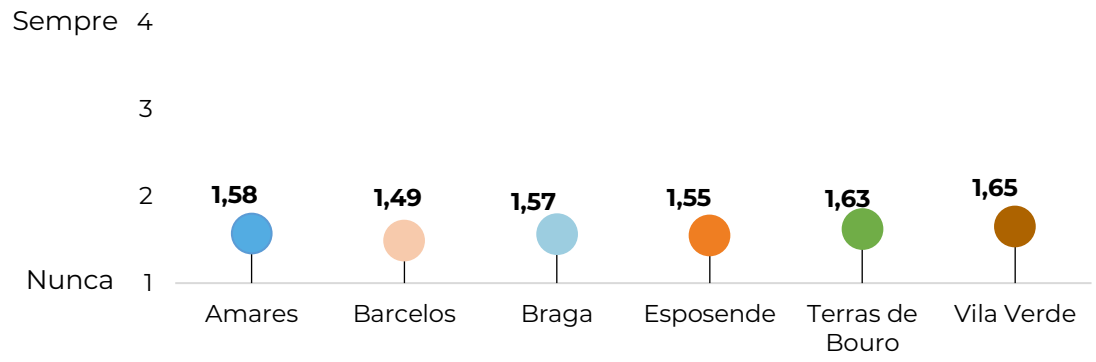


Gráfico 15| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município

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

Outro dado relevante é que 48% 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. Do total de trabalhadores/as que responde nesse sentido, 66,3% são homens e 34,7% 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",** 54,9% afirma ser relativamente fácil tirar algum tempo durante o horário de trabalho e 18,6% refere ser muito fácil.

Por outro lado, quase 1/3 dos/as trabalhadores/as respondentes (32,1%) referem existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (14,2% indica ser relativamente difícil e 12,3% 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 56,5% afirma estar satisfeito/a, 25,6% muito satisfeito/a, resultado que se reflete em 86,5% do total de homens e 72,5% do total de mulheres. Restam ainda 6,8% que indica estar insatisfeito/a e nada satisfeito/a e 11,1% que opta 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 (31,9%) assinalou o facto de ter um trabalho exigente ou extenuante, afetando 46,9% homens e 25,2% mulheres. Já 17,8% referem as longas deslocações pendulares (casa-trabalho) e quase a mesma proporção - 17,1% - refere o horário de trabalho longo como obstáculo.

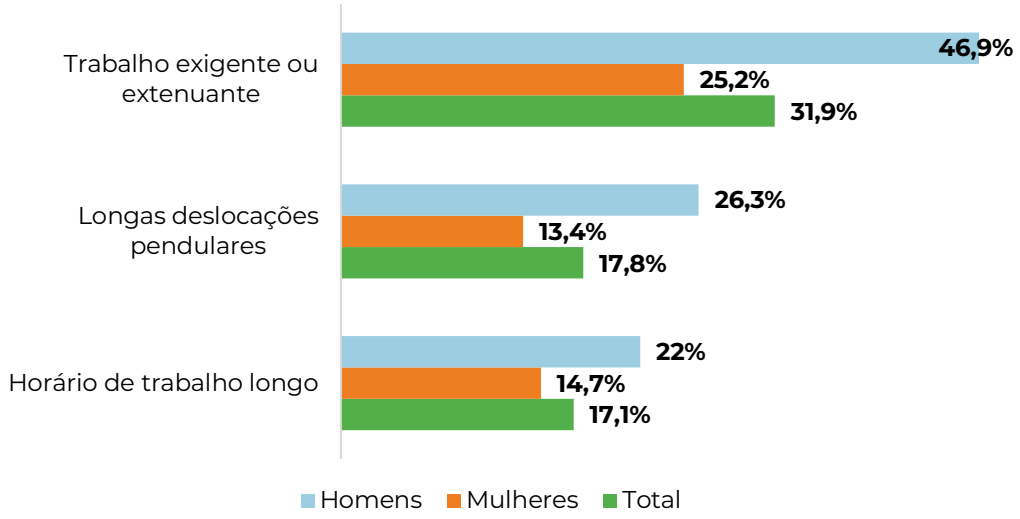


Gráfico 16| Obstáculos à conciliação por género

**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, sendo eles o trabalho fora do horário de trabalho, recursos humanos em falta, inexistência de flexibilidade no horário de trabalho, o apoio aos dependentes, o facto de ser família monoparental e também a chefia desadequada para a função.

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 53,9% afirma existir essa abertura. Contudo, 17,2% dos/as trabalhadores/as responderam desfavoravelmente, e 28,9% opta por responder "não sei/não respondo".

Significativo é o facto de 19,1% 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 6,7% optaram pela resposta não sabe/não responde.

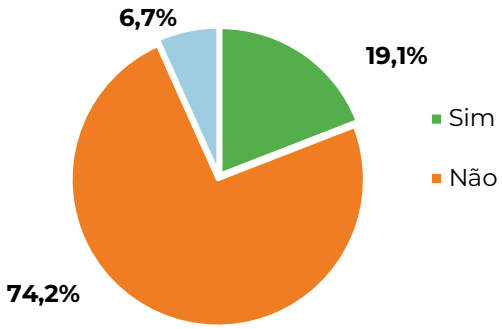


Gráfico 17| Experiência de discriminação (respostas à questão "Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?")

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



Também um pouco menos – 18,1% - **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 8,5% 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.

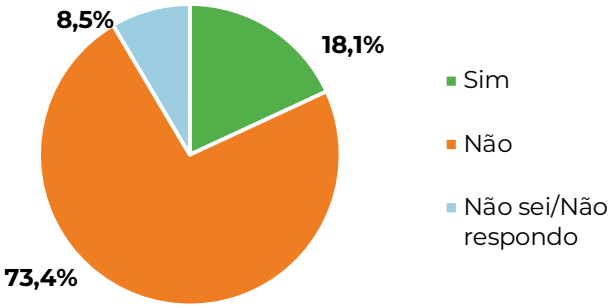


Gráfico 18| Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão "Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?")

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

## 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.

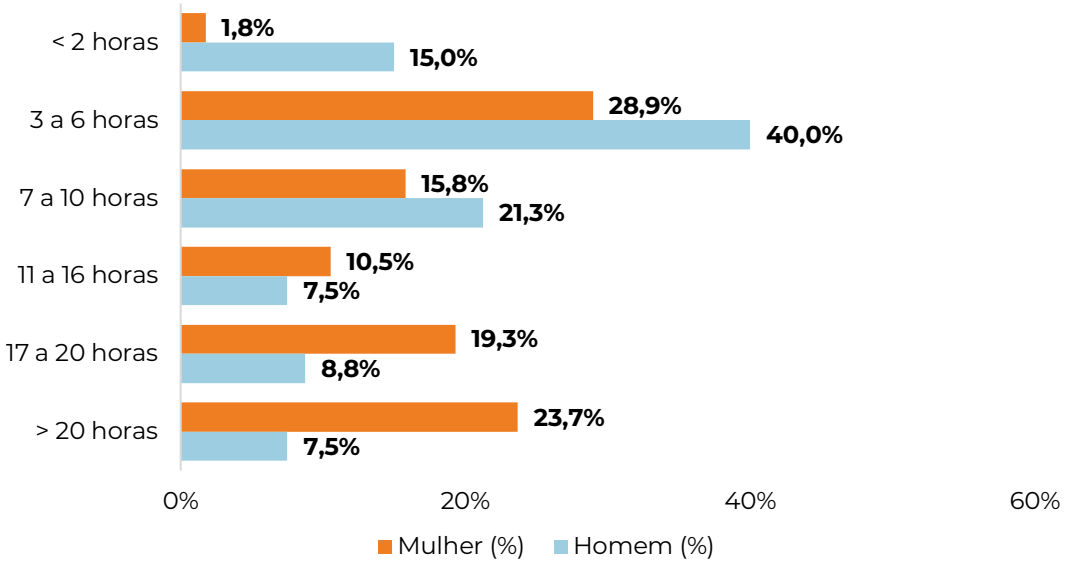


Gráfico 19| Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género

**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** | **81** | **71,1** | **43** | **52,4** |
| | **Concordo** | **33** | **28,9** | **36** | **43,9** |
| | Discordo | 0 | 0,0 | 1 | 1,2 |
| | Discordo plenamente | 0 | 0,0 | 2 | 2,4 |
| **Tudo considerado, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro** | **Concordo plenamente** | **8** | **7,0** | **12** | **16,2** |
| | **Concordo** | **36** | **31,6** | **29** | **39,2** |
| | Discordo | 51 | 44,7 | 20 | 27,0 |
| | Discordo plenamente | 19 | 16,7 | 13 | 17,6 |
| **Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família** | **Concordo plenamente** | **0** | **0,0** | **3** | **4,2** |
| | **Concordo** | **1** | **0,9** | **13** | **18,1** |
| | Discordo | 28 | 24,8 | 32 | 44,4 |
| | Discordo plenamente | 84 | 74,3 | 24 | 33,3 |
| **As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as** | **Concordo plenamente** | **42** | **37,2** | **25** | **34,2** |
| | **Concordo** | **61** | **54,0** | **44** | **60,3** |
| | Discordo | 9 | 8,0 | 1 | 1,4 |
| | Discordo plenamente | 1 | 0,9 | 3 | 4,1 |
| **O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano** | **Concordo plenamente** | **40** | **35,4** | **11** | **14,9** |
| | **Concordo** | **57** | **50,4** | **33** | **44,6** |
| | Discordo | 14 | 12,4 | 25 | 33,8 |
| | Discordo plenamente | 2 | 1,8 | 5 | 6,8 |
| **As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional** | **Concordo plenamente** | **2** | **1,8** | **12** | **16,4** |
| | **Concordo** | **22** | **19,3** | **39** | **53,4** |
| | Discordo | 74 | 64,9 | 19 | 26,0 |
| | Discordo plenamente | 16 | 14,0 | 3 | 4,1 |
| **Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres** | **Concordo plenamente** | **1** | **0,9** | **8** | **10,5** |
| | **Concordo** | **23** | **20,5** | **31** | **40,8** |
| | Discordo | 62 | 55,4 | 27 | 35,5 |
| | Discordo plenamente | 26 | 23,2 | 10 | 13,2 |
| **É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher** | **Concordo plenamente** | **5** | **4,4** | **4** | **5,4** |
| | **Concordo** | **10** | **8,8** | **13** | **17,6** |
| | Discordo | 61 | 53,5 | 37 | 50,0 |
| | Discordo plenamente | 38 | 33,3 | 20 | 27,0 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso** | **Concordo plenamente** | **1** | **0,9** | **4** | **5,4** |
| | **Concordo** | **2** | **1,8** | **18** | **24,3** |
| | Discordo | 53 | 46,5 | 34 | 45,9 |
| | Discordo plenamente | 58 | 50,9 | 18 | 24,3 |
| **A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado** | **Concordo plenamente** | **14** | **12,3** | **7** | **9,7** |
| | **Concordo** | **24** | **21,1** | **33** | **45,8** |
| | Discordo | 43 | 37,7 | 23 | 31,9 |
| | Discordo plenamente | 33 | 28,9 | 9 | 12,5 |

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 21,1% 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 69,8% dos homens. Também são 33,4% de mulheres que demonstram concordância com a afirmação de que **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, e o mesmo afirmam 55,8% 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 22,3% dos homens, sendo já residual no caso das mulheres (apenas uma manifestou concordância). Coerentemente, também **na situação de empregos escassos**, 26,7% dos homens concordam que **estes deveriam ser reservados para os homens** e são apenas três mulheres 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 Vila Verde, sendo que 51,3% concordam que **há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros apenas por mulheres**, em comparação com 21,4% 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[2], as representações tendem a ser igualitárias (índice de 3,07, acima do ponto médio da escala), mas as mulheres apresentam representações consideravelmente mais igualitárias do que os homens (índice de 3,21 para as mulheres e de 2,84 para os homens).

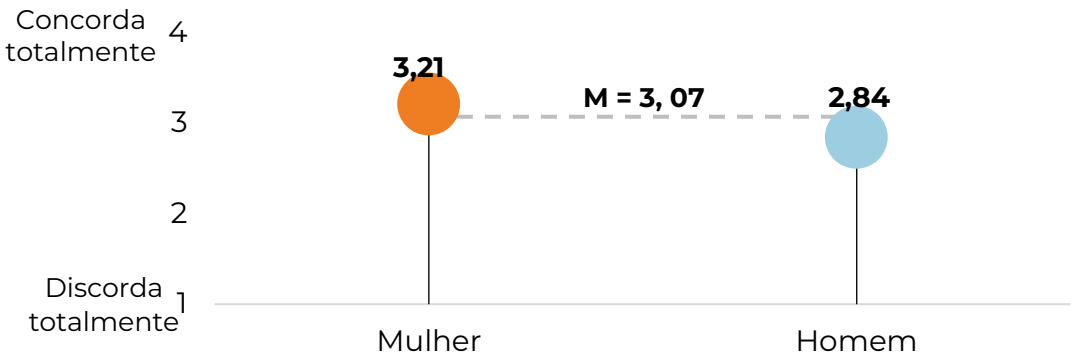


Gráfico 20| índice relativo às representações sobre igualdade de género

**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 Vila Verde tem o terceiro valor menos elevado no 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

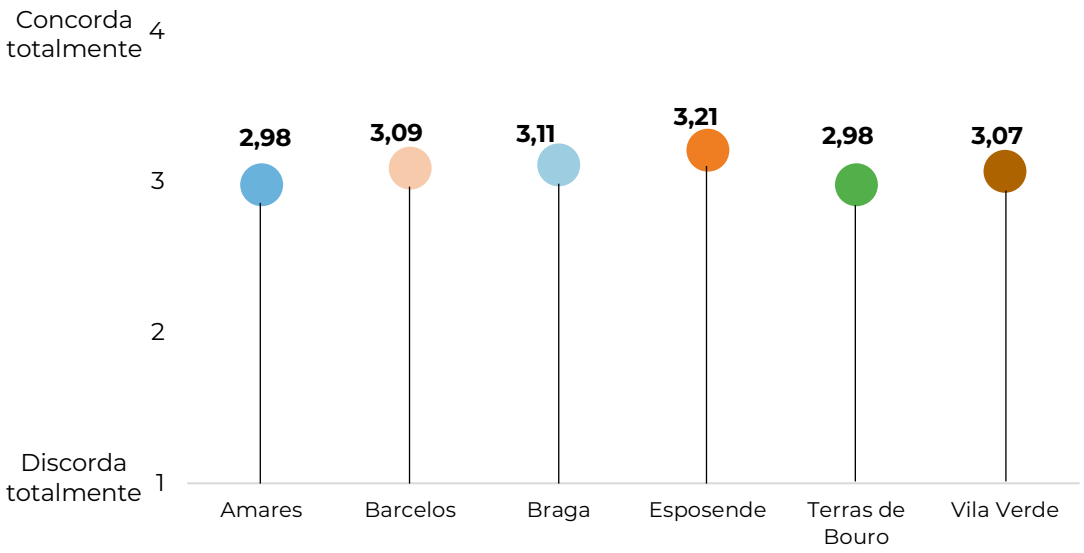


Gráfico 21| índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)

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

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

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

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 Vila Verde 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:

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, consequentemente, 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.

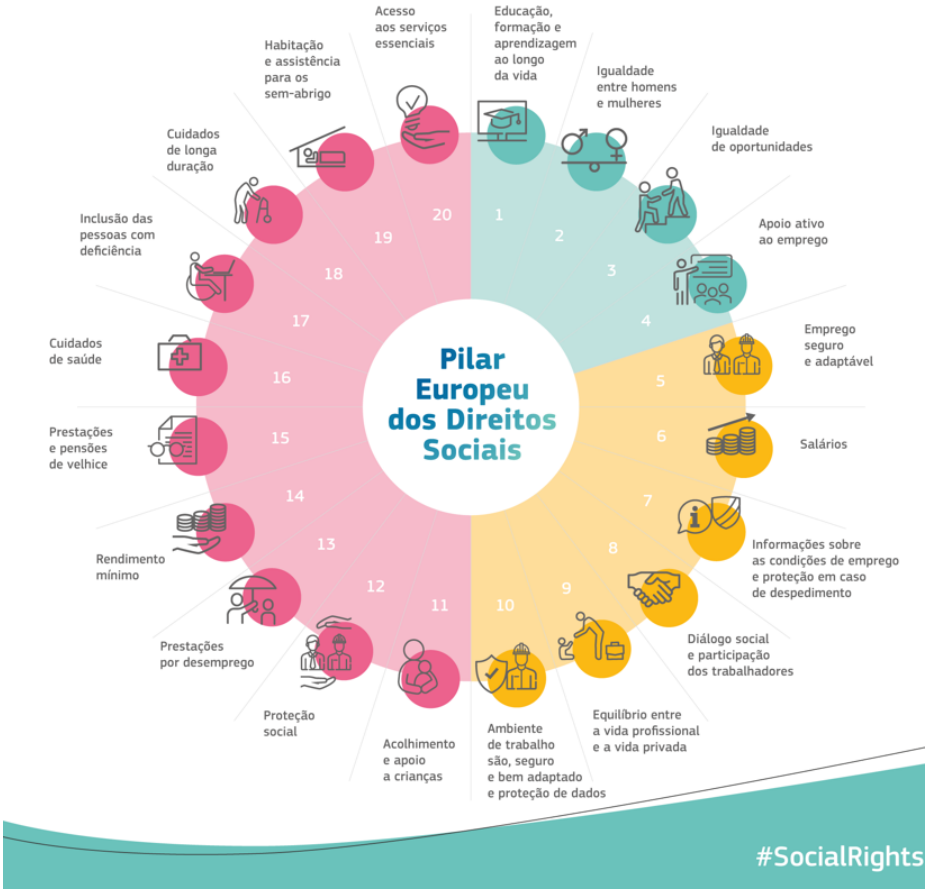


Figura 2| Pilar Europeu dos Direitos Sociais

**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;

- **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 especificas 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:

- **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 Vila Verde 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 Vila Verde 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

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 especifica 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.

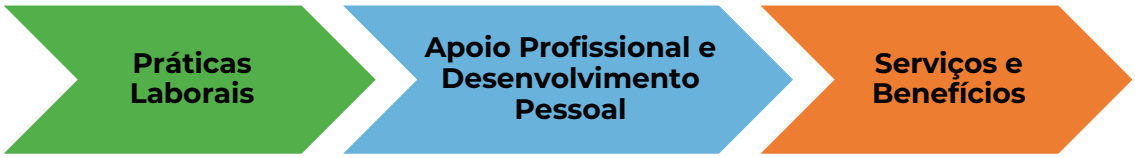


Figura 3| Domínios do Plano de ação

Fonte: NP4552:2022

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

## Principais Resultados da Entrevista Semiestruturada

A entrevista semiestruturada com os responsáveis pelo serviço de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Vila Verde que acompanha a operacionalização do Projeto "Cávado + Igual", foi realizada em janeiro de 2023. Elencamos, de seguida, os principais resultados:



- A conciliação já é uma preocupação que se encontra na cultura do município;
- Existe um Regulamento de Assiduidade que já inclui as questões da flexibilidade;
- O município poderá fazer uma revisão ao programa "Lazer Vila Verde" que já existiu;
- Pertinência da Revisão do Código de Conduta, pese embora já inclua o princípio da igualdade;
- Em 2019, o município desenvolveu o projeto "SANUS", centrado na promoção de Locais de Trabalho Saudáveis (poderá ser interessante equacionar como medida futura);
- Foi sugerida a realização de um levantamento dos protocolos/parcerias que se encontram em vigor no município;
- Desenvolvimento do programa de férias para filhas/os das/os trabalhadoras/es, na interrupção letiva da páscoa, que foi interrompido com a pandemia de COVID-19;
- Consideram importante para os/as trabalhadores/as a implementação de Consultas de Psicologia, criação de protocolos e dinamização de atividades desportivas/lazer.

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.

Iceland Liechtenstein Norway grants

# Cávado + Igual

## Medidas de conciliação em vigor no Município de Vila Verde

| 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 1 de janeiro 2020 | Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | Recursos Humanos (DRH)<br>Aviso n.º 1022/2020 Acordo Coletivo de Trabalho - Alteração | Desconhecimento do procedimento por parte dos/as trabalhadores/as que trabalham "maioritariamente" no exterior | Maior satisfação e, consequentemente, maior motivação por parte do/a trabalhador/a | Através da entrega do Mod. RH.M035 antes da entrada em vigor do novo Regulamento da Assiduidade. A partir da entrada em vigor, o trabalhador/a submete na plataforma com pelo menos 10 dias de antecedência | |
| | Tolerância de ponto no Carnaval | Há mais de 10 anos<br>*(Tendo em conta a antiguidade da* | Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as, | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município | Não aplicável | Não aplicável | Satisfação dos/as trabalhadores/as | Não aplicável | |

# Cávado + Igual

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Práticas Laborais** | | *medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)* | tornando-o fixo sem necessidade de determinação em cada ano | de Vila Verde | | | | | |
| | Tolerância de ponto na segunda-feira de Páscoa | Há mais de 10 anos<br>*(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)* | Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as, tornando-o fixo sem necessidade de determinação em cada ano | Trabalhadores/as do Município de Vila Verde | Não aplicável | Não aplicável | Satisfação dos/as trabalhadores/as | Não aplicável | |
| | Possibilidade de concessão e/ou alteração do horário e modalidade de trabalho[3] (Flexibilidade Laboral) | Regulamento Interno n.º 856/2022 de Trabalho, Assiduidade e Pontualidade, de 01/09/2022 | Melhorar e simplificar o procedimento de gestão dos regimes de trabalho, registo e controlo da pontualidade e assiduidade | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | Recursos Humanos (DRH)<br>Legislação laboral em vigor<br>Regulamento n.º 856/2022<br>Regulamento Interno de Horário de | Dúvidas no que concerne ao acesso e uso da plataforma Webtime.<br>O município providenciou formação para todos/as os/as trabalhadores/a | Simplificação do procedimento gestão dos regimes de trabalho, registo e controlo da pontualidade e assiduidade dos/as trabalhadores/as através do | Sistema de controlo biométrico por reconhecimento facial. | |

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



Operador do Programa: CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Promotor: vale do cávado comunidade intermunicipal do cávado
Parcerias: amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro, Vila Verde, iscte, KUN

# Cávado + Igual

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Práticas Laborais** | | | dos/as trabalhadores/as | | Trabalho e de Controlo de Assiduidade e Pontualidade do Município de Vila Verde | s em dois momentos formativos diferentes. | sistema de controlo biométrico por reconhecimento facial. | | |
| | Reforço/ Promoção de medidas de Flexibilidade – Horário Desfasado | Há mais de 10 anos<br>*(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)* | Promover maior conhecimento das opções enquadradas na legislação, muitas vezes desconhecidas pelos/as trabalhadores/as, e dessa forma, contribuir para uma maior flexibilidade na gestão dos horários dos/as trabalhadores/as, face às suas necessidades. | Assistentes operacionais que prestam serviço na Divisão de Ambiente e Obras e Divisão de Saneamento e Águas | Recursos Humanos (DRH) | Não aplicável | Impacto na motivação, satisfação e bem-estar dos/as trabalhadores/as. | Sistema de controlo biométrico por reconhecimento facial. | |

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



Operador do Programa: CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Promotor: vale do cávado comunidade intermunicipal do cávado
Parcerias: amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro, Vila Verde, iscte, KUN

Iceland Liechtenstein Norway grants

# 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** | Seguro para Familiares | Seguro de Saúde de grupo, desde setembro de 2019, com a renovação anual.<br><br>(Última renovação a 24/11/2022) | Promover a saúde e a satisfação dos/as trabalhadores/as, assim como a sua proteção financeira neste âmbito | Todos/as os/as trabalhadores /as do Município de Vila Verde | Recursos Humanos<br><br>Apólice do Seguro Allianz Portugal – Saúde Empresas | Eventual desconhecimento por parte dos/as trabalhadores/as mais recentes | Melhor assistência em termos de apoio e acesso a serviços de saúde | Reflexão sobre a decisão, sobre a renovação ou não do seguro, pelo/a trabalhador/a, tendo em linha de conta as observações que possam ser feitas acerca das coberturas e assistência do seguro | <br> |
| | Avença Parque de Estacionamento | Desde a subscrição (em vigor) | Disponibilizar um local mais conveniente e de fácil acesso para os/as trabalhadores/as, assegurando uma | Todos/as os/as trabalhadores /as do Município de Vila Verde | DRH/entidade prestadora do serviço | Eventual desconhecimento por parte dos/as trabalhadores/as mais recentes | Maior comodidade para os/as trabalhadores/as | Análise de feedback dos/as trabalhadores/as através de um | |



Operador do Programa: CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Promotor: vale do cávado comunidade intermunicipal do cávado

Parcerias: amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro, Vila Verde, iscte, KUN

Iceland Liechtenstein Norway grants

# Cávado + Igual



| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Serviços e Benefícios** | | | maior proteção dos seus veículos | | | | | questionário de satisfação | |
| | Desconto de 20% para a prática de desporto no Complexo de Lazer de Vila Verde e Piscinas de Prado | Desde a subscrição (em vigor) | Promover a prática de exercício físico, em condições mais vantajosas | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | DRH/Lazer Vila Verde | Eventual desconhecimento por parte dos/as trabalhadores/as mais recentes | Condições mais vantajosas para os/as trabalhadores/as | Aferição do nível de utilização e frequência-dos/as trabalhadores/as nos espaços | |
| | Desconto de 10% a 20% nas Óticas do concelho | Desde a subscrição do protocolo (em vigor) | Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | DRH/entidades prestadoras dos serviços | Eventual desconhecimento por parte dos/as trabalhadores/as mais recentes | Condições mais vantajosas para os/as trabalhadores/as | Aferição do nível de utilização dos/as trabalhadores/as | |
| | Projeto Municipal SANUS 03 - Trabalho Seguro e Saudável | Entre 22/02/2023 a 31/12/2023 | Consciencializar os/as trabalhadores/as do Município sobre a importância da Segurança no Trabalho. | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | Equipa coordenadora do Projeto SANUS (DRH) | Pouca adesão dos trabalhadores/as às diversas e diversificadas iniciativas no | Impacto na motivação, satisfação e bem-estar dos/as trabalhadores/as, com vista ao | Cumprimento do calendário das atividades<br>Avaliação da satisfação e avaliação em | |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Serviços e Benefícios** | | | Promover o bem-estar físico e mental;<br><br>Aumentar os conhecimentos em áreas como a saúde, alimentação e direitos individuais | | | âmbito do projeto | retorno para o município de um melhor desempenho profissional dos/as mesmos/as | sede de relatório final | |

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

Iceland Liechtenstein Norway grants

# 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's sobre temas de saúde e bem-estar, no âmbito Projeto Municipal SANUS 03 - Trabalho Seguro e Saudável | Entre 22/02/2023 a 31/12/2023 | Promover o bem-estar físico e mental;<br>Aumentar os conhecimentos em áreas como a saúde, alimentação e direitos individuais | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | Equipa coordenadora do Projeto SANUS (DRH) | Pouca adesão dos trabalhadores/as às diversas e diversificadas iniciativas no âmbito do projeto | Impacto na motivação, satisfação e bem-estar dos/as trabalhadores/as, com vista ao retorno para o município de um melhor desempenho profissional dos/as mesmos/as | Cumprimento do calendário das atividades<br>Avaliação da satisfação e avaliação em sede de relatório final | |

Tabela 14 | Lista das medidas (Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal) em vigor no Município de Vila Verde

# Cávado + Igual

## Medidas a adotar no Município de Vila Verde

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 serviço de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Vila Verde que acompanha a operacionalização do Projeto "Cávado + Igual" e foi realizada em maio de 2023.

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** | Ginástica Laboral | Promover a saúde e o bem-estar dos/as trabalhadores/as e fortalecer o clima organizacional | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | |
| | Implementação de Sessões de Mediação (agrega temas diversos da atualidade) | Fortalecer o clima organizacional e promover a resolução de conflitos e o desenvolvimento desta competência | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | |

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

| Dimensão | Designação da prática | Objetivos | Destinatários/as | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) |
|---|---|---|---|---|
| **Serviços e Benefícios** | Consultas de Medicina Familiar (Curativa) | Fornecer cuidados de saúde abrangentes e de qualidade aos/às trabalhadores/as | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | |
| | Gabinete de Saúde e Bem-estar | Promover a saúde mental e bem-estar dos/as trabalhadores/as | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | |
| | Programa de Férias escolares para filhos/as de trabalhadores/as (6 a 14 anos) a baixo custo | Constituir um apoio relevante para os/as trabalhadores/as e familiares | Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Vila Verde | |

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

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.

## 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//nonsGML+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 Vila Verde, disponível em: https://www.cm-vilaverde.pt/viver/apoio-social/igualdade/projeto-pro-igualdade-no-cavado/
- 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