

Cávado + Igual

Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação do Município de Barcelos



Cávado + Igual

FICHA TÉCNICA

Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

Página | 1

Entidades parceiras

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

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

Entidade Consultora

XZ Consultores, SA

Revisão Científica

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

Data

Julho de 2023

Financiamento:

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

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

Cávado + Igual

Índice

Introdução	6
I. Metodologia	8
II. Caracterização Geral do Município.....	9
III. Diagnóstico para a Igualdade e Conciliação.....	18
IV. Programa Municipal para Igualdade e Conciliação do Município de Barcelos	40
A. Objetivos.....	40
B. Alinhamento Estratégico.....	41
C. Plano de Ação para a Conciliação.....	45
Bibliografia	55

Índice de Gráficos

Gráfico 1 População por género	9
Gráfico 2 Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo	12
Gráfico 3 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade	13
Gráfico 4 Paridade nos órgãos municipais.....	14
Gráfico 5 % de trabalhadores/as, por género.....	15
Gráfico 6 Situação conjugal.....	19
Gráfico 7 Agregado doméstico (resposta à questão “Com quem vive?”)	19
Gráfico 8 Grau de parentesco dos/as dependentes	21
Gráfico 9 Tipo de dependência	21
Gráfico 10 Modalidades de horários de trabalho disponíveis.....	23
Gráfico 11 Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis.....	24
Gráfico 12 Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género	29
Gráfico 13 Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município	29
Gráfico 14 Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal.....	31
Gráfico 15 Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município	32
Gráfico 16 Obstáculos à conciliação por género.....	33
Gráfico 17 Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”)	34

Cávado + Igual

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

Índice de Tabelas

Tabela 1 N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico/ profissional	11
Tabela 2 Trabalhadores/as, por escalão etário	16
Tabela 3 Trabalhadores/as por tipo de contrato	16
Tabela 4 Trabalhadores/as por categoria profissional.....	17
Tabela 5 Número de pessoas dependentes a cargo	20
Tabela 6 Sugestões de apoios/medidas a implementar	25
Tabela 7 Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar	26
Tabela 8 Interferência do trabalho na vida pessoal (resposta à pergunta “Com que frequência o seu trabalho faz com que...”)	27
Tabela 9 Interferência da vida familiar no trabalho (resposta à questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...”)	31
Tabela 10 Representações de género por género	37
Tabela 11 Objetivos, Metas e Indicadoras do Programa	47
Tabela 12 Lista das medidas em vigor (práticas laborais) no Município de Barcelos.....	50
Tabela 13 Lista das medidas em vigor (serviços e benefícios) no Município de Barcelos.....	51
Tabela 14 Lista das medidas (Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal) em vigor no Município de Barcelos.....	52
Tabela 15 Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Barcelos.....	53
Tabela 16 Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Barcelos.....	54

Cávado + Igual

Índice de Figuras

Figura 1 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	42
Figura 2 Pilar Europeu dos Direitos Sociais.....	43
Figura 3 Domínios do Plano de ação.....	46

Cávado + Igual

Índice de Siglas

APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial

CIES - Centro de Investigação e Estudos de Sociologia

CIM - Comunidade Intermunicipal

CTFP - Contrato de Trabalho em Funções Públicas

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

IMIG - Índice Municipal de Igualdade de Género

IIMIG - Índice Intermunicipal de Igualdade de Género

INE - Instituto Nacional de Estatística

IUL - Instituto Universitário de Lisboa

IPQ - Instituto Português de Qualidade

NP - Norma Portuguesa

NUTS - Nomenclatura da Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

Cávado + Igual

Introdução

O Programa Municipal para a Igualdade e a Conciliação é um dos produtos do Projeto “Cávado + Igual”. O Projeto desenvolve-se no âmbito dos mecanismos de financiamento da Área Económica Europeia (EEA Grants), tendo como entidade promotora a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado e como parceiros os seis municípios que a constituem (Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras do Bouro, Vila Verde), o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Iscte-Instituto Universitário de Lisboa (CIES-IUL), como entidade científica, e o KUN- Centre for Equality and Diversity, como parceiro internacional.

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

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

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

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

Para o efeito, desenvolveu-se, numa 1.ª fase do projeto, a análise diagnóstica da cultura organizacional municipal e intermunicipal em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por

Cávado + Igual

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 Barcelos, à qual se segue a apresentação do diagnóstico do município em matéria de igualdade de género e conciliação, com base nos relatórios desenvolvidos no âmbito do projeto. No quarto capítulo apresentam-se os objetivos deste programa, os documentos e instrumentos que informaram a sua elaboração e, por fim, o Plano de ação municipal para a igualdade e conciliação.

Cávado + Igual

I. Metodologia

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

O processo metodológico subjacente à elaboração deste programa assentou, numa 1.ª fase, no desenvolvimento de uma análise diagnóstica da cultura organizacional municipal em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às trabalhadores/as e do cálculo do IMIG¹.

Consequentemente, e com o propósito final de desenvolver o plano de ação para a conciliação, avançou-se, numa 2.ª fase, com a realização de entrevistas semiestruturadas com o Departamento/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 Departamento/Divisão de Recursos Humanos e Coesão Social, com o objetivo de definir outras medidas com vista à modernização organizacional promotora da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.



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

Cávado + Igual

II. Caracterização Geral do Município

A caracterização geral do município é realizada, neste capítulo, 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 Barcelos é um município localizado no litoral da região norte de Portugal pertencente à NUTS III Cávado, com uma extensão de 378,9 Km² e com 116.752 habitantes em 2021, correspondendo a 56.218 homens e 60.534 mulheres.

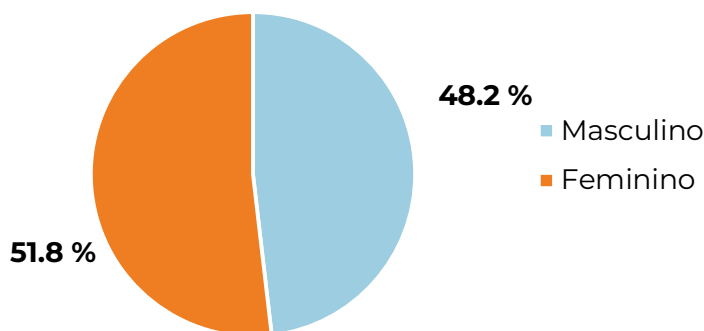


Gráfico 1| População por género

Fonte: Pordata, 2023

Educação

No que diz respeito à educação, Barcelos 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.

Cávado + Igual

As raparigas estão mais representadas do que os rapazes nas Línguas e Humanidades e nas áreas que se relacionam com o cuidar – da infância à velhice – e nas da saúde. Estão igualmente mais representadas noutras áreas profissionais também socialmente associadas às mulheres, como o secretariado ou a moda. Já os rapazes estão claramente mais representados do que as raparigas nas áreas da informática e da mecânica, as quais chegam a ter valores nulos ou perto disso para as raparigas.

Curso	Homens		Mulheres	
	N	%	N	%
Animador/a Sociocultural	7	0,4	18	1,0
Artes Visuais	26	1,3	86	4,7
Ciências e Tecnologias	632	32,6	661	36,2
Ciências Socioeconómicas	122	6,3	148	8,1
Línguas e Humanidades	123	6,3	313	17,1
Técnico de Design Gráfico	9	0,5	8	0,4
Técnico/a Auxiliar de Saúde	18	0,9	87	4,8
Técnico/a Comercial	39	2,0	34	1,9
Técnico/a de Apoio à Infância	2	0,1	20	1,1
Técnico/a de Comunicação - Marketing, Relações Públicas e Publicidade	5	0,3	16	0,9
Técnico/a de Contabilidade	27	1,4	49	2,7
Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	28	1,4	11	0,6
Técnico/a de Design de Comunicação Gráfica	6	0,3	5	0,3
Técnico/a de Design de Moda	2	0,1	33	1,8
Técnico/a de Desporto	113	5,8	33	1,8
Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações	58	3,0	3	0,2
Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores	62	3,2	0,0	0,0
Técnico/a de Fotografia	16	0,8	17	0,9
Técnico/a de Geriatria	9	0,5	32	1,8
Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	59	3,0	2	0,1

Cávado + Igual

Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	76	3,9	1	0,1
Técnico/a de Informática de Gestão	71	3,7	5	0,3
Técnico/a de Manutenção Industrial - Variante de Eletromecânica	73	3,8	0	0,0
Técnico/a de Mecatrónica	58	3,0	2	0,1
Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	132	6,8	1	0,1
Técnico/a de Multimédia	46	2,4	41	2,4
Técnico/a de Operações Turísticas	9	0,5	15	0,8
Técnico/a de Restaurante/Bar	41	2,1	32	1,8
Técnico/a de Secretariado	7	0,4	81	4,4
Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural	14	0,7	23	1,3
Técnico/a de Vendas	48	2,5	46	2,5
TOTAL	1938	100,0	1826	100,0

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

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 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 parece estar, ainda presente, no contexto territorial do Município de Barcelos, sendo observável na proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de **desportos federados**, que é de 12,6% (N=677), face aos 87,4% de homens (N=5.394) (Fonte: Câmara Municipal de Barcelos, 2022), o que confirma que as raparigas/mulheres constituem uma minoria no total de praticantes de desporto federado em Barcelos.

Cávado + Igual

Ao nível do **desporto escolar**, regista-se igualmente um desequilíbrio, embora menos acentuado, em termos de representação de rapazes e raparigas: no universo de 533 munícipes, cerca de 40% são raparigas (N=213) e 60% rapazes (N=320) (Fonte: Câmara Municipal de Barcelos, 2022).

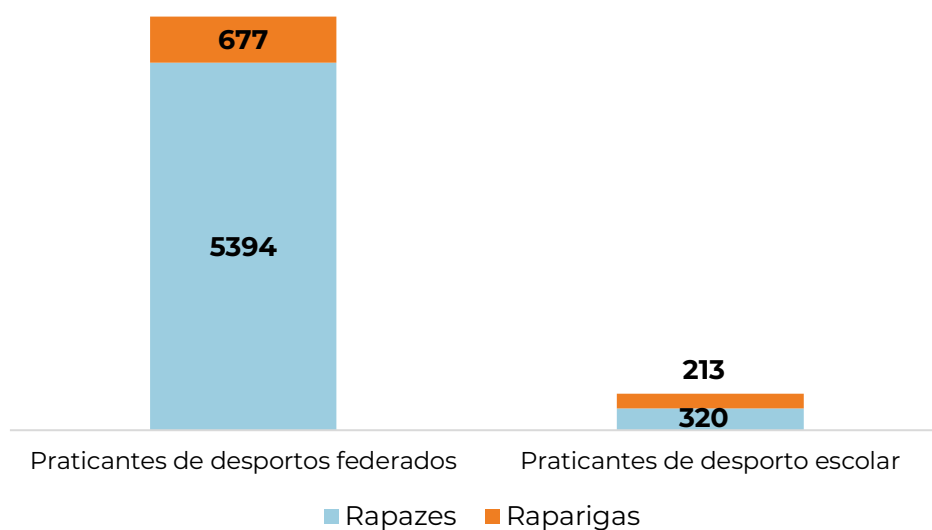


Gráfico 2| Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo

Fonte: Carta Desportiva de Barcelos/ 2021

Ação Social

No que concerne à **cobertura territorial de respostas sociais**, verifica-se que no Município de Barcelos, esta é limitada, existindo progressos a desenvolver neste sentido (IMIG, 2022; INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

Atualmente, Barcelos apresenta uma taxa de cobertura de respostas sociais para a 1ª infância entre 33,1% a 48,8% e uma taxa de cobertura das principais respostas sociais para as pessoas idosas (Centros de dia, estruturas residenciais e/ou apoio domiciliário) menor que 12,5% (IMIG, 2022; INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

Cávado + Igual

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 significativos para avaliar os níveis de (des)igualdade existentes.

Página | 13

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. Nos gráficos seguintes estão apresentados os ganhos médios mensais por sexo no Município de Barcelos e em Portugal, no ano de 2019. Nestes é possível verificar assume uma diferença salarial média de 133,5€ que, embora menor que a observada no total do país (203€), é merecedora de atenção e justifica a intervenção e monitorização neste âmbito.

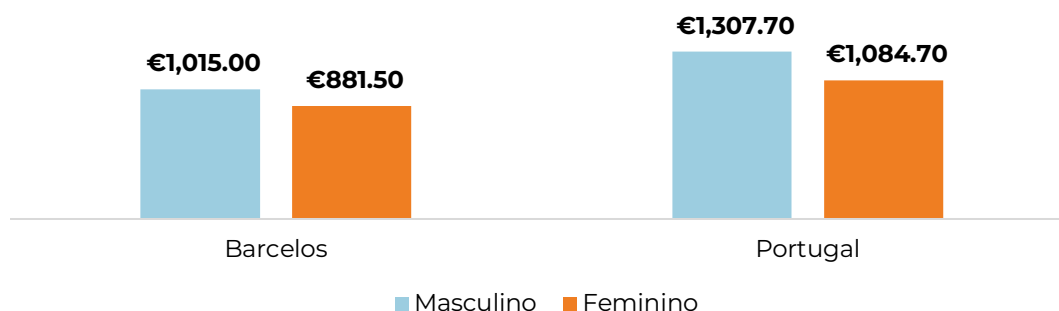


Gráfico 3| Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade

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 12,5 pontos percentuais, sendo um dos municípios da CIM do Cávado com maior *gap* salarial de género (IMIG 2022; GEE/ME, 2019).

O trabalho a tempo parcial tem-se constituído como uma modalidade de trabalho que responde à necessidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar. Em Barcelos, as mulheres representam 61,5% do total de trabalhadores/as a tempo parcial, apresentando, também, uma desproporção neste contexto.

Cávado + Igual

No que diz respeito ao **empendedorismo e empresarialidade**, o diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no total do emprego feminino e o de homens empregadores no total do emprego masculino é de 5,5 pontos percentuais (IMIG, 2022; GEE/ME, 2019).

Já no que respeita à **precariedade dos vínculos de emprego**, as mulheres representam 53% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo, o que significa que estão mais 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, Barcelos situa-se nos 6,2‰, abaixo dos 7,5‰ de Portugal Continental e é o município com valor mais baixo por mil habitantes no conjunto de municípios da CIM do Cávado.

Saúde

No âmbito da Saúde, Barcelos regista uma **taxa de mortalidade infantil** em 2020 de 2,3‰ (IMIG, 2022; INE, 2022), sendo que o objetivo é que este valor se apresente como nulo, tal como já é realidade em outros municípios da CIM do Cávado.

Paridade nos Órgãos Municipais

No Município de Barcelos verifica-se que as mulheres constituem apenas 1/3 do executivo municipal, e cerca de ¼ (24,4%) da assembleia municipal, estando, assim, em ambos casos, bastante sub-representadas.

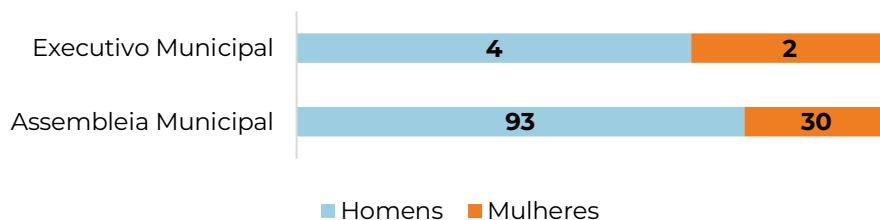


Gráfico 4| Paridade nos órgãos municipais

Fonte: Câmara Municipal de Barcelos

Cávado + Igual

Medidas para a Igualdade

O Município de Barcelos está dotado de Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, encontrando-se 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.

Relativamente ao tema da violência doméstica, a autarquia não possui uma estrutura própria de atendimento para esse efeito, mas existe essa resposta no concelho. O site da autarquia contém um separador relacionado com a violência doméstica, onde consta a respetiva definição, as linhas de apoio e as ligações úteis

b) Análise Organizacional

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

Na totalidade, a Câmara Municipal de Barcelos é constituída por um **universo global** de 1199 trabalhadores/as em 2021, dividido em 480 trabalhadores (40%) e 719 trabalhadoras (60%)

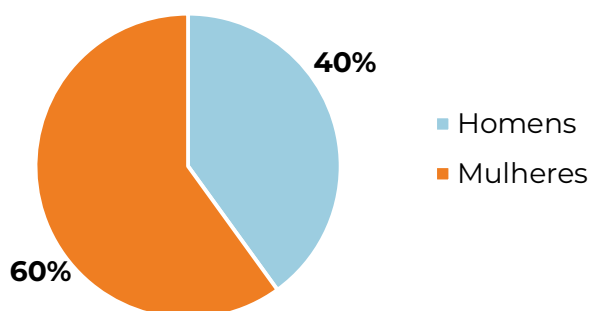


Gráfico 5| % de trabalhadores/as, por género

Fonte: Balanço Social 2021

No que diz respeito às **faixas etárias dos/as trabalhadores/as**, verifica-se uma predominância feminina em todos escalões. A faixa etária que concentra a

Cávado + Igual

maior parte do pessoal ao serviço do município, cerca de 32,1% do total, é a dos 50 aos 59 anos, com 171 trabalhadores e 214 trabalhadoras.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
20-29	27	2,3	15	2,1	12	2,5
30-39	146	12,2	92	12,8	54	11,3
40-49	359	29,9	235	32,7	124	25,8
50-59	385	32,1	214	29,8	171	35,6
60-69	282	23,5	163	22,7	119	24,8
Total	1.199	100,0	719	100,0	480	100,0

Tabela 2| Trabalhadores/as, por escalão etário

Fonte: Balanço Social 2021

Quando analisamos a **modalidade de vinculação entre os trabalhadores/as e o município**, percebemos que 84,0% regista a modalidade de CTFP por tempo indeterminado, seguindo-se 12,5% com CTFP a termo resolutivo certo.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Comissão de serviço	37	3,1	15	2,1	22	4,6
CTFP por tempo indeterminado	1007	84,0	614	85,4	393	81,9
CTFP a termo resolutivo certo	150	12,5	86	12,0	64	13,3
CTFP a termo resolutivo incerto	4	0,3	3	0,4	1	0,2
Outra	1	0,1	1	0,1	0	0,0
Total	1.199	100,0	719	100,0	480	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 58% dos trabalhadores/as do município, 420 mulheres e 275 homens. Já as categorias de Técnico/a Superior e Assistente Técnico/a, apresentam, respetivamente, 20% e 17,5% dos trabalhadores/as da Câmara Municipal de Barcelos. Na categoria de Informático/a existe um considerável maior número de trabalhadores (N=14) do que trabalhadoras (N=3).

Cávado + Igual

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Dirigente intermédio	25	2,1	13	1,8	12	2,5
Técnico/a superior	240	20,0	150	20,9	90	18,8
Assistente técnico	210	17,5	131	18,2	79	16,5
Assistente operacional	695	58,0	420	58,4	275	57,3
Informática	17	1,4	3	0,4	14	2,9
Outros	12	1,0	2	0,3	10	2,1
Total	1199	100,0	719	100,0	480	100,0

Tabela 4|Trabalhadores/as por categoria profissional

Fonte: Balanço Social 2021

Cávado + Igual

III. Diagnóstico para a Igualdade e Conciliação

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

Página | 18

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

Caraterização Sociográfica e Profissional da Amostra

O Município de Barcelos reunia, em 2021, um universo de 1200 trabalhadores/as, dos quais 821 responderam ao questionário, o que permitiu alcançar uma **taxa de resposta** de 77,1%. Dos quais, 70,3% dos/as trabalhadores/as se identificam como mulheres e 29,7% como homens.

Quanto ao **concelho de residência**, verifica-se que a maioria reside em Barcelos, 87,3%, seguido de Braga, 4,9%, Esposende, 2,5%, Viana do Castelo, 2%, Famalicão, 1,5%, Vila Verde, 0,9%, Gondomar, Guimarães, Ponte de Lima e Póvoa de Varzim, 0,2% cada, e com menor percentagem, Terras de Bouro, 0,1%.

No que se refere às idades, verifica-se que mais de metade, 65,2%, têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. A **média de idades dos/as respondentes** fixa-se nos 48,1 anos, variando entre um mínimo de 20 e máximo de 67 anos.

Em relação ao **grau escolaridade**, 31,8% dos/as trabalhadores/as respondentes não concluiu o ensino secundário, enquanto 27,9% possui o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento).

Outro dado relevante é o a **situação conjugal**, sendo que a maioria dos/as respondentes - 72,6% - é casado/a / unido/a de facto. Os/as restantes dividem-se em solteiro/a, 15,6%, divorciado/a/ separado/a, 8,6%, e apenas 3,2% é viúvo/a.

Cávado + Igual

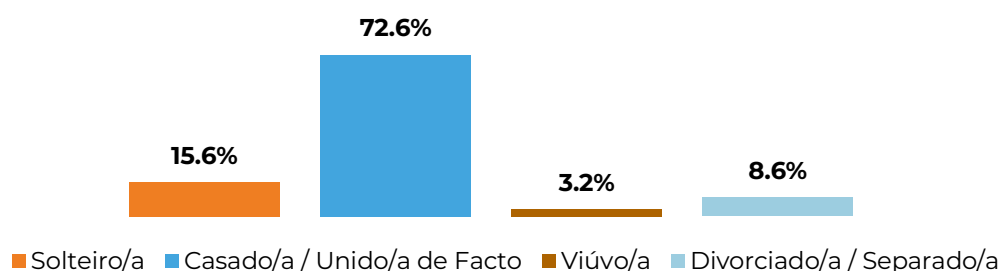


Gráfico 6| Situação conjugal

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

Em consonância com os resultados quanto ao estado civil, 74,3% vive com marido/mulher/companheiro/a, 51,6% vive com filho/a(s), 14,3% vive com pai e mãe (ou pai/mãe separadamente). Os/as restantes 11,5% encontram-se em outras situações, conforme exposto no gráfico seguinte.

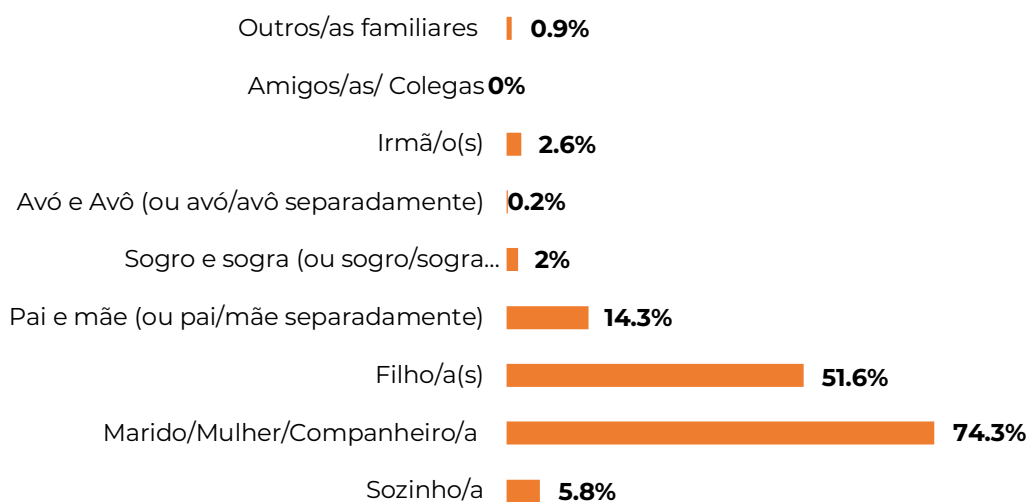


Gráfico 7| Agregado doméstico (resposta à questão "Com quem vive?")

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

Cávado + Igual

Constata-se ainda que 80,3% tem filho/a(s) e destes/as trabalhadores/as 54,3% tem 2 filhos/as, 31,7% 1 filho/a, 11% indica ter 3 filhos/as. Já com 4 filhos/as temos, apenas, 2,2%.

Relativamente à **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes, é possível observar que 42,3% têm menos de 20 anos, ou seja, com idade escolar (considerando a escolaridade obrigatória) e 31% são adultos/as jovens (entre os 20 e os 29 anos). Constata-se, também, que 23% têm filhos/as com idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos e os/as restantes 3,7% têm filhos/as com mais de 40 anos.

Quanto à **existência de dependentes a cargo**, mais de metade dos/as trabalhadores/as respondentes (50,1%) responde afirmativamente, sendo um dado significativo para a análise. Destes/as, 57,9% refere ter apenas 1 dependente, 34,5% tem 2 dependentes e 6,8% tem 3 dependentes a cargo. Com maior número, neste caso 4, a percentagem é menos expressiva (0,8%), como visível na tabela abaixo.

Número de Dependentes	N	%
1 dependente	222	57,9
2 dependentes	132	34,5
3 dependentes	26	6,8
4 dependentes	3	0,8

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**, estes/as são sobretudo filhos/as dos/as trabalhadores/as respondentes, 90,3%. Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco como cônjuges (9%), mãe/pai (5,6%), sogros/as (1,5%), e outros (0,5%) nos quais foram identificados especificamente avó e tia.

Cávado + Igual

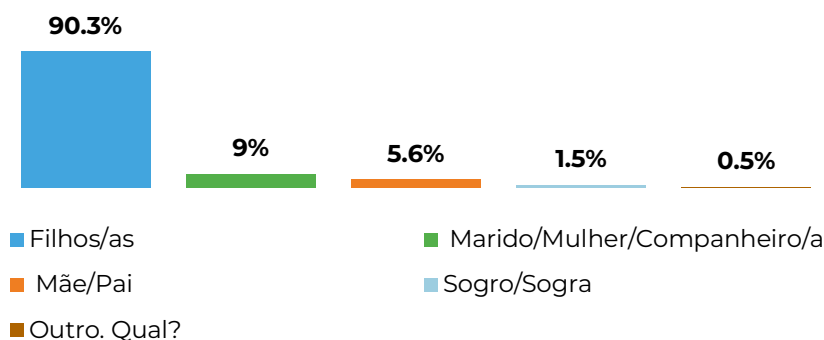


Gráfico 8 | Grau de parentesco dos/as dependentes

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

O **tipo de dependência** mais identificado diz respeito a filhos/as menores, estudantes e/ou sem rendimento (84,9%), seguindo-se as pessoas dependentes idosas (9,5%). Apenas 2,3% tem a seu cargo pessoas com algum tipo de deficiência.

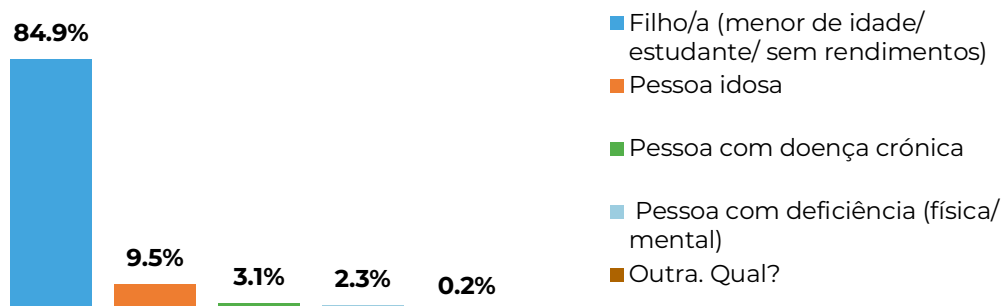


Gráfico 9 | Tipo de dependência

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**, 79,4% dos/as trabalhadores/as respondentes trabalha 35 horas. Por outro lado, 14,9% afirmam trabalhar mais do que 35 horas e 5,7% afirma trabalhar menos de 35 horas.

Quanto ao **horário de trabalho praticado**, 82,4% da amostra tem horário fixo, 5,5% tem horário flexível, 3,4% jornada contínua e 8,7% trabalha por turnos. Em

Cávado + Igual

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

Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Página | 22

Analisando alguns indicadores relativos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as respondentes do Município de Barcelos, verifica-se que ao **nível da satisfação quanto ao horário de trabalho** atual, 68% dos/as trabalhadores/as encontram-se satisfeitos/as e 24,2% muito satisfeitos/as. Por outro lado, 7,8% estão pouco satisfeitos/as ou nada satisfeitos/as (que abrange 8,7% do total dos homens e 7,4% do total das mulheres).

Relativamente à **possibilidade de adesão às diferentes modalidades de horário de trabalho** existentes, verifica-se que a modalidade que os/as trabalhadores/as respondentes mais indicaram como estando disponível caso estivessem interessadas foi o trabalho em jornada contínua (72,6%). Segue-se o horário de trabalho flexível (70,7%).

Cávado + Igual

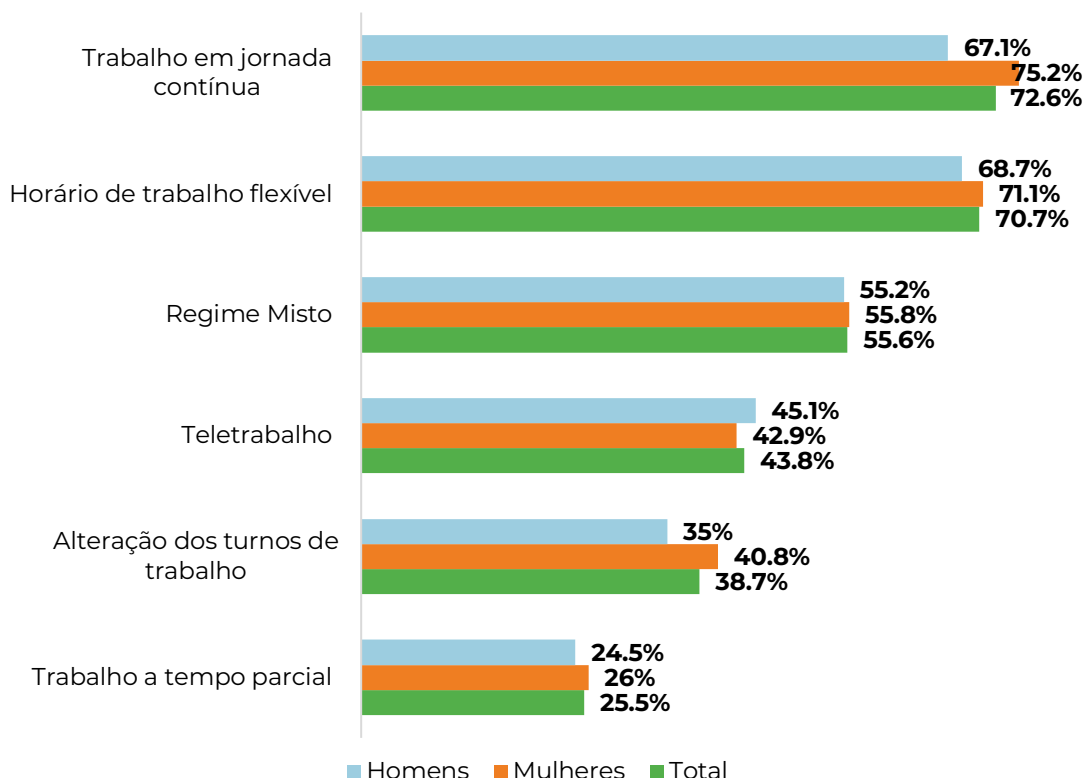


Gráfico 10 | Modalidades de horários de trabalho disponíveis

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

Sobre **possibilidade de alterar o horário** para tratar de assuntos familiares ou pessoais, mais de metade dos/as respondentes afirma ser possível sempre ou a maior parte das vezes (41,8% homens e 38,5% mulheres). Já cerca de 25,8% afirma raramente ou nunca o consegue fazer, o que deverá ser merecedor de atenção.

Dos/as 13,3% (N=102) que referem nunca conseguir alterar o horário, 25 são homens (11,1%) e 77 mulheres (14,2%).

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 seleccionassem aquelas que a que provavelmente recorreriam se estivessem disponíveis.

As medidas nas quais foi demonstrado maior interesse foram o *plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado*

Cávado + Igual

familiar, com 38,1% de escolhas, seguido do apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.) com 37,5% e, em terceiro lugar, os serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores/as com 20% (gráfico 11).

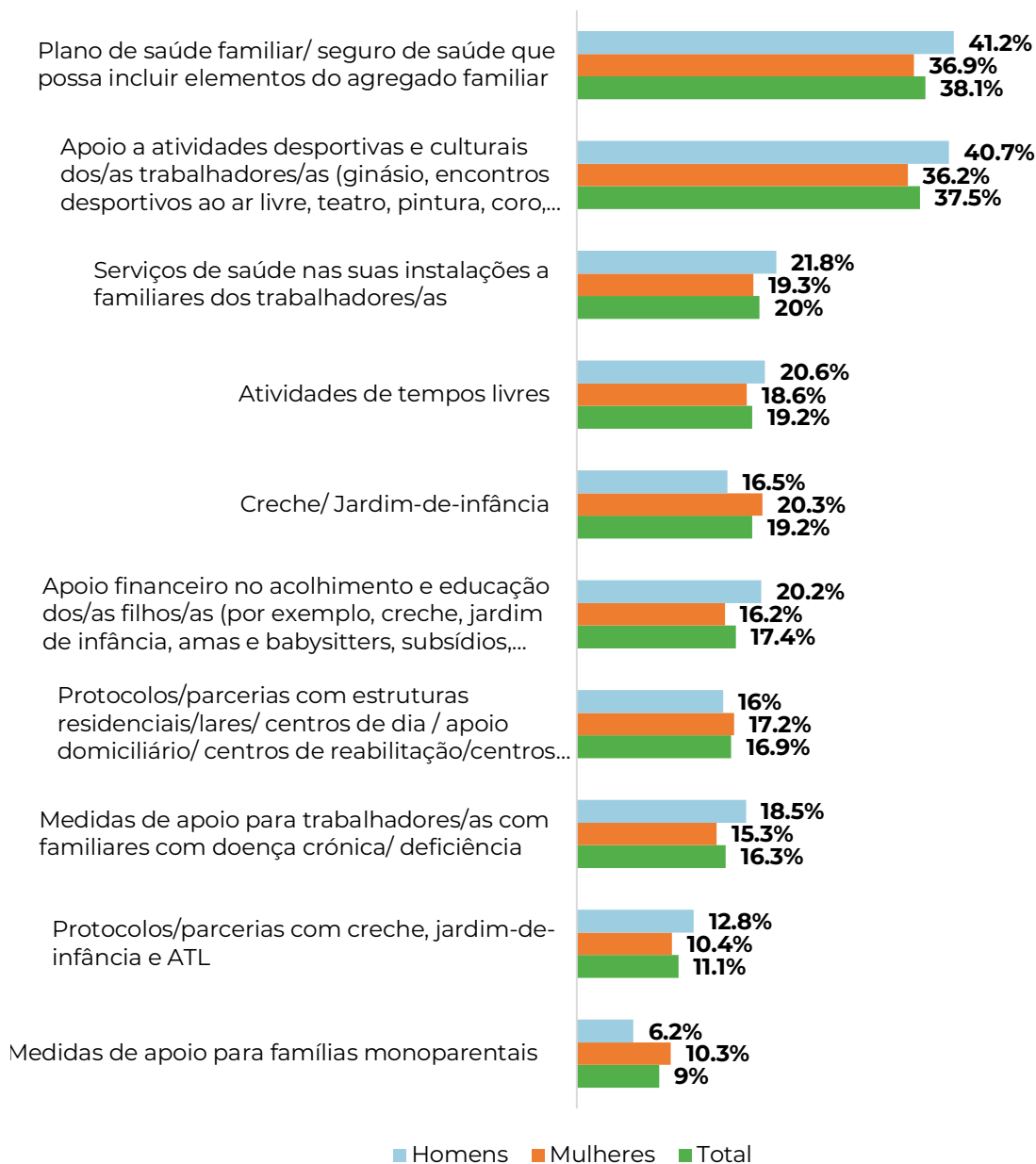


Gráfico 11| Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis

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

Cávado + Igual

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

Sugestões de apoios/medidas	N
Horário flexível	32
Jornada contínua	28
Reuniões com os colaboradores para debater o tema, maior acompanhamento dos funcionários, maior compreensão por parte das chefias e comunicação com o trabalhador	12
Teletrabalho	9
Aumento de Recursos Humanos	7
Dar opção de escolha quanto ao regime de trabalho	7
Horário Misto (Teletrabalho + Presencial)	6
Banco de horas	5
Mais um dia de descanso semanal	4
Redução de horário de trabalho	3
Apoio ao transporte (trabalho-casa)	3
Aumento salarial	3
Trabalho por turnos	3
Apoio às famílias carenciadas	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:

- 7,3% (N=51) das trabalhadoras respondentes foram mães, estiveram, ou estão grávidas/puérperas/lactantes;
- 4,3% (N=8) dos trabalhadores foram pais, ou acompanhantes de grávida; e,
- 6,6% dos/as trabalhadores/as (N=47) 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 e a dispensa diária para amamentação/aleitação. No caso dos trabalhadores foi a de licença parental exclusiva do pai (10 a 15 dias úteis).

Cávado + Igual

No que ao **incentivo da entidade empregadora para o gozo do período de licença parental pelos homens conforme previsto na lei**, regista-se que 22,5% responde existir incentivo, enquanto 8,7% considera que não (10,7% do total de homens e 7,6% do total de mulheres respondentes).

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

Do total de trabalhadores/as respondentes que afirmou ter-se **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (49 em 761 respondentes), 16 identificam-se como homens e 33 como mulheres.

Quanto à questão de 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=748), 34 afirmou ter-se sentido prejudicado/a (12 homens e 22 mulheres) dos/as quais 19 têm o ensino superior.

	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	M	%
Sim	16	7,2	33	6,1	12	5,4	22	4,2	4,2
Não	188	84,3	470	87,4	192	85,7	461	88	88
Não sei/Não respondo	19	8,5	35	6,5	20	8,9	41	7,8	7,8
Total	223	100,0	538	100,0	224	100,0	524	100,0	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).

Cávado + Igual

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	130	26,1	52	25,1
	Algumas vezes	214	43,0	98	47,3
	Poucas vezes	72	14,5	21	10,1
	Raramente ou nunca	82	16,5	36	17,4
Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias?	Sempre ou quase sempre	106	20,7	22	11,0
	Algumas vezes	288	56,1	80	40,0
	Poucas vezes	73	14,2	47	23,5
	Raramente ou nunca	46	9,0	51	25,5
Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria?	Sempre ou quase sempre	51	10,9	19	9,7
	Algumas vezes	166	35,5	60	30,6
	Poucas vezes	95	20,3	46	23,5
	Raramente ou nunca	156	33,3	71	36,2
Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?	Sempre ou quase sempre	34	7,8	10	5,1
	Algumas vezes	101	23,1	44	22,2
	Poucas vezes	89	20,3	52	26,3
	Raramente ou nunca	214	48,9	92	46,5
Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação?	Sempre ou quase sempre	69	15,5	15	7,6
	Algumas vezes	120	27,0	52	26,3
	Poucas vezes	94	21,1	47	23,7
	Raramente ou nunca	162	36,4	84	42,4

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).

Cávado + Igual

Podemos verificar que é bastante comum, tanto para mulheres como para homens, que as preocupações com o trabalho contaminem os tempos não laborais. As **preocupações com o trabalho nos tempos pessoais e familiares** afetam mais de 70% de homens (72,4%) e quase 70% de mulheres (69,1%) com pelo menos alguma frequência.

Já o efeito do **cansaço laboral nas atividades domésticas** afeta consideravelmente com mais frequência – sempre ou quase sempre – as mulheres (20,7%) do que os homens (11,0%). O peso do cansaço do trabalho na chamada “segunda jornada” relacionada com o trabalho doméstico é sentido com alguma frequência por cerca de 76,8% das mulheres e 51% dos homens.

São também mais as mulheres do que os homens que se ressentem do **peso do trabalho no tempo disponível para a família**. 46,4% das mulheres sente sempre, quase sempre ou algumas vezes que o trabalho as impede de dedicar o tempo que gostaria à família, situação que é acusada por 40,3% dos homens.

Os valores descem um pouco quando se trata de ter **dificuldades em conseguir cumprir os compromissos familiares devido aos horários de trabalho**, o que, ainda assim, acontece pelo menos algumas vezes para 23,1% das mulheres e 22,2% dos homens.

Já quanto à **possibilidade de dedicar tempo para atividades pessoais, hobbies, educação ou formação**, continuam a ser as mulheres as mais afetadas, sendo que 42,5% sentem que não têm tempo para estas atividades sempre, quase sempre ou algumas vezes, o que acontece com 33,9% 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 2,36 -, sendo maior no caso das mulheres - 2,40 a comparar com 2,26 para os homens (Gráfico 12).

Cávado + Igual

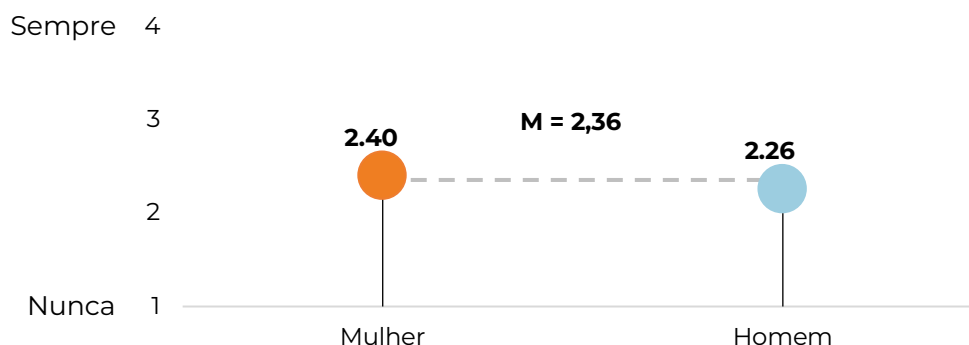


Gráfico 12| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género

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

Finalmente, a comparação com o conjunto dos municípios da CIM, apresentada no gráfico 13, posiciona o Município de Barcelos como o segundo município da NUTS III Cávado, cujos/as trabalhadores/as menos se ressentem da interferência do trabalho nas restantes esferas da vida.

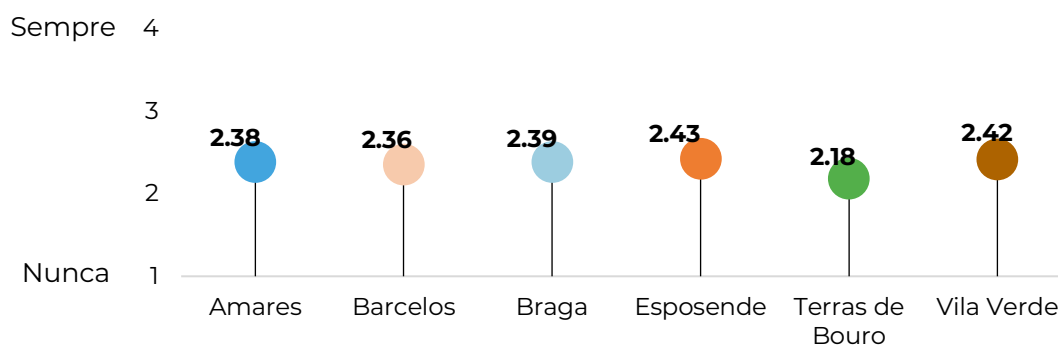


Gráfico 13| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município

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 para 19% das mulheres e 16,8% dos homens a vida familiar faz com que **não consigam concentrar-se no trabalho** pelo menos algumas vezes. Quase a mesma proporção de mulheres (17,6%) admite **chegar ao**

Cávado + Igual

trabalho exausta ou sentir pouca vontade de ir trabalhar devido às responsabilidades familiares pelo menos algumas vezes, mas esta situação afeta apenas 13,6% dos homens.

São igualmente mais as mulheres do que os homens que **evitam assumir responsabilidades ou cargos mais exigentes no trabalho devido à vida familiar** (5,9% das mulheres fazem-no sempre ou quase sempre, em comparação com 3% dos homens). No entanto, se considerarmos quem assim procedeu algumas vezes, são mais os homens (15,2%) do que as mulheres (9,2%) a admitir essa situação. Embora não sendo uma situação comum, a **necessidade de faltar ao trabalho por questões familiares** afeta com alguma frequência quer as mulheres quer os homens (5,4% e 6,4%, respetivamente, referem ser uma situação que acontece pelo menos algumas vezes). Também não muito frequente, quer para mulheres, quer para homens, é o sentimento de que **não dedicam o tempo necessário ao trabalho devido às responsabilidades familiares** (7,2% das mulheres 7,4% dos homens sentem-no pelo menos algumas vezes).

Já quanto à **interferência das responsabilidades familiares nas atividades pessoais**, voltam a ser as mulheres a ressentirem-se mais do que os homens. 35,8% destas e 24,9 % 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	4	0,9	3	1,5
	Algumas vezes	81	18,1	30	15,3
	Poucas vezes	111	24,8	56	28,6
	Raramente ou nunca	252	56,3	107	54,6
Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar	Sempre ou quase sempre	4	0,9	5	2,5
	Algumas vezes	79	17,6	27	13,6
	Poucas vezes	83	18,5	41	20,7
	Raramente ou nunca	282	62,9	125	63,1
Falte ao trabalho	Sempre ou quase sempre	1	0,2	1	0,5
	Algumas vezes	22	5,2	11	5,9
	Poucas vezes	64	15,0	20	10,7

Cávado + Igual

	Raramente ou nunca	340	79,6	155	82,9
Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho	Sempre ou quase sempre	7	1,8	2	1,1
	Algumas vezes	21	5,4	11	6,3
	Poucas vezes	38	9,8	24	13,7
	Raramente ou nunca	323	83,0	138	78,9
Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes	Sempre ou quase sempre	22	5,9	5	3,0
	Algumas vezes	34	9,2	25	15,2
	Poucas vezes	43	11,6	21	12,8
	Raramente ou nunca	272	73,3	113	68,9
Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.)	Sempre ou quase sempre	55	13,1	10	5,3
	Algumas vezes	95	22,7	37	19,6
	Poucas vezes	80	19,1	34	18,0
	Raramente ou nunca	189	45,1	108	57,1

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

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

O **índice de interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal**, calculado a partir da agregação das respostas a todas as afirmações e apresentado em valores médios, numa escala em que 1 corresponde a baixa interferência e 4 a elevada interferência mostra que existe menor interferência da vida familiar no trabalho por relação à interferência de sentido contrário (1,49 em comparação com 2,36), e que, uma vez mais, o maior peso das responsabilidades familiares é sentido pelas mulheres (gráfico 14).

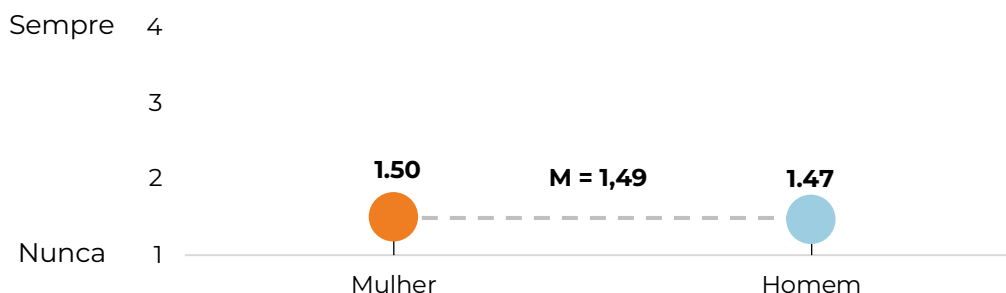


Gráfico 14| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal

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

Cávado + Igual

Finalmente, na comparação intermunicipal, apresentada no gráfico 15, Barcelos destaca-se como sendo um dos municípios da CIM em que as suas e os seus trabalhadores menos se ressentem do peso das responsabilidades familiares nas restantes esferas da vida, ocupando neste indicador a última posição.

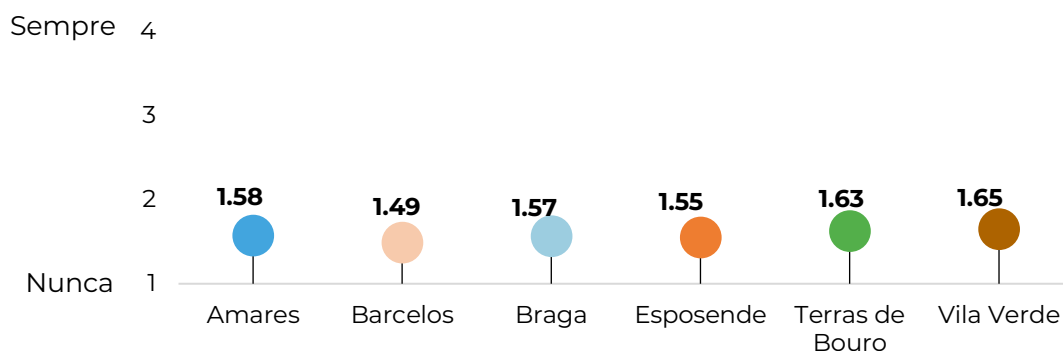


Gráfico 15| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município

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

Outro dado relevante é que 37,8% 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, 40% são homens e 36,9% mulheres.

Quanto à questão, **“Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares”**, 43,4% afirma ser relativamente fácil tirar algum tempo durante o horário de trabalho e 7,5% refere ser muito fácil. Por outro lado, evidenciamos que quase metade (49,1%) dos/as trabalhadores/as respondentes referem existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho, (22,2% indica ser relativamente difícil e 26,9% respondeu ser muito difícil).

Ao nível da **satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, 54% afirma estar satisfeito/a e 19,2% muito satisfeito/a, resultado que se reflete em 73,5% do total de homens e 73% do total de mulheres. Restam ainda 4,3% que indicam estar insatisfeito/a e 21,5% que optam por dar a resposta nem satisfeito/a nem insatisfeito/a.

Cávado + Igual

Quando confrontados/as com alguns possíveis obstáculos à conciliação, 27,4% dos/as trabalhadores/as assinalou o facto de ter um trabalho exigente ou extenuante, afetando 30,5% homens e 26% mulheres. Cerca de 1/5 dos/as trabalhadores/as assinala o horário de trabalho longo, 17,2% homens e 21,3% mulheres. Já as longas deslocações trabalho-casa que assinalaram 15,7% dos/as trabalhadores/as, foram referidas por 16,2% de trabalhadoras e 14,5% de trabalhadores.

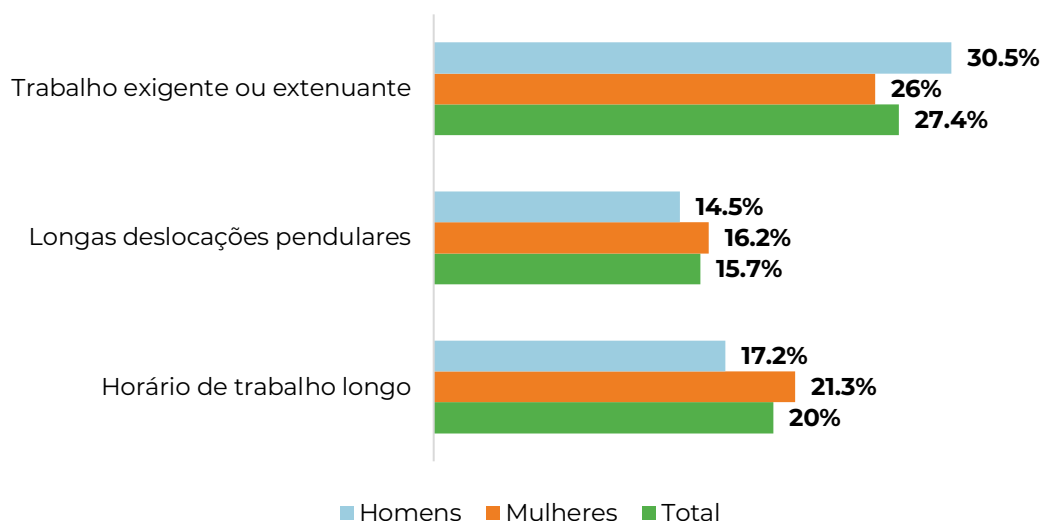


Gráfico 16| Obstáculos à conciliação por género

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 trabalhar ao fim de semana e feriados, trabalho pós-laboral, incompatibilidade com horário da escola do/a(s) filho/a(s), excesso de trabalho e responsabilidades, filho/a(s) pequeno/a(s), incapacidade visual, saúde e salário baixo.

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 48,5% afirma existir essa abertura. Contudo, 14,9% dos/as trabalhadores/as responderam desfavoravelmente, e 36,6% opta por responder *não sei/não respondo*.

Cávado + Igual

Um tema com alguma sensibilidade é a discriminação, assédio, ameaça ou até mesmo agressão a vários níveis. Por esse motivo, foram inseridas duas questões sobre esta temática, uma sobre algum tipo de agressão pessoal e outra sobre agressão a terceiros.

Analisando os resultados à questão **“Já sofreu algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?”**, 81,9% respondeu *não*, porém, 11,5% afirma já ter sofrido alguma destas situações.

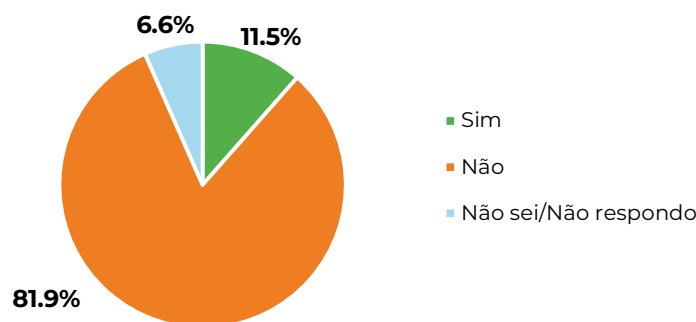


Gráfico 17| Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”)

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

Quanto à questão **“Já assistiu a algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções?”**, 74,6% respondeu nunca ter assistido, mas 15,9% afirma ter assistido, e 9,5% opta pela resposta “não sei/não respondo”. Embora não maioritários, a existência de casos de experiência da discriminação quer direta, quer indiretamente, revela a necessidade de investimento nesta matéria.

Cávado + Igual

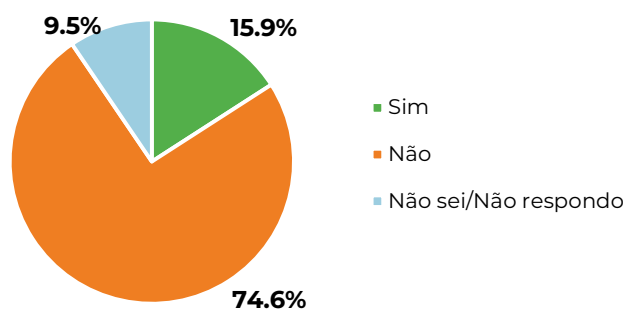


Gráfico 18|Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão “Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”)

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 claramente 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.

Cávado + Igual

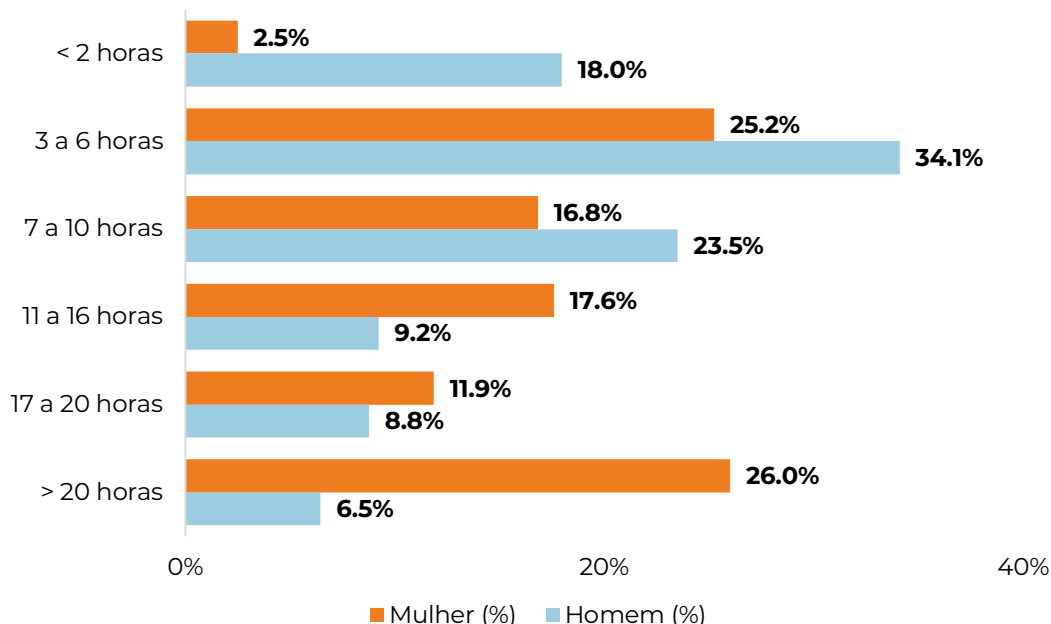


Gráfico 19| Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género

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.

		Mulher		Homem	
		N	%	N	%
Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas	Concordo plenamente	376	69,2	117	52,2
	Concordo	163	30,0	101	45,1
	Discordo	3	0,6	6	2,7
	Discordo plenamente	1	0,2	0	0,0
Tudo considerado, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro	Concordo plenamente	79	14,8	24	10,9
	Concordo	150	28,0	74	33,6
	Discordo	215	40,2	82	37,3
	Discordo plenamente	91	17,0	40	18,2

Cávado + Igual

Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família	Concordo plenamente	8	1,5	5	2,2
	Concordo	9	1,7	17	7,6
	Discordo	186	34,6	86	38,6
	Discordo plenamente	335	62,3	115	51,6
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as	Concordo plenamente	177	34,1	88	40,0
	Concordo	256	49,3	113	51,4
	Discordo	73	14,1	13	5,9
	Discordo plenamente	13	2,5	6	2,7
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano	Concordo plenamente	199	37,8	66	30,1
	Concordo	243	46,1	93	42,5
	Discordo	74	14,0	53	24,2
	Discordo plenamente	11	2,1	7	3,2
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional	Concordo plenamente	34	6,4	25	11,3
	Concordo	156	29,2	109	49,3
	Discordo	274	51,2	78	35,3
	Discordo plenamente	71	13,3	9	4,1
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres	Concordo plenamente	23	4,3	17	7,8
	Concordo	113	21,3	72	32,9
	Discordo	290	54,7	93	42,5
	Discordo plenamente	104	19,6	37	16,9
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher	Concordo plenamente	24	4,6	9	4,1
	Concordo	72	13,7	29	13,3
	Discordo	256	48,8	124	56,9
	Discordo plenamente	173	33,0	56	25,7
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso	Concordo plenamente	8	1,5	6	2,8
	Concordo	25	4,7	24	11,0
	Discordo	201	37,7	104	47,7
	Discordo plenamente	299	56,1	84	38,5
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado	Concordo plenamente	54	10,1	34	15,5
	Concordo	110	20,6	75	34,1
	Discordo	228	42,8	83	37,7
	Discordo plenamente	141	26,5	28	12,7

Tabela 10| Representações de género por género

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

Cávado + Igual

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 35,6% 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 60,6% dos homens. Também são 30,7% das mulheres que demonstram concordância com a afirmação de que **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, e o mesmo afirmam quase metade (49,6%) 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 9,8% dos homens e 3,2% das mulheres. Coerentemente, também **na situação de empregos escassos**, 13,8% dos homens concordam que **estes deveriam ser reservados para os homens** e são 6,2% das mulheres a manifestar a mesma opinião. São igualmente os homens os mais favoráveis à segregação de género nas profissões, e concretamente no trabalho da autarquia de Barcelos, sendo que 40,7% concordam que **há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros apenas por mulheres**, em comparação com 25,6% das suas colegas.

Para aferir as **representações globais sobre igualdade de género** foi construído um **índice sintético** com base na agregação das respostas a todas as afirmações. Como mostra o gráfico 20, numa escala em que 1 corresponde a representações menos igualitárias e 4 a representações mais igualitárias², as representações tendem a ser igualitárias (índice de 3,09, acima do ponto médio da escala), mas as mulheres apresentam representações consideravelmente mais igualitárias do que os homens (índice de 3,15 para as mulheres e de 2,96 para os homens).

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

Cávado + Igual

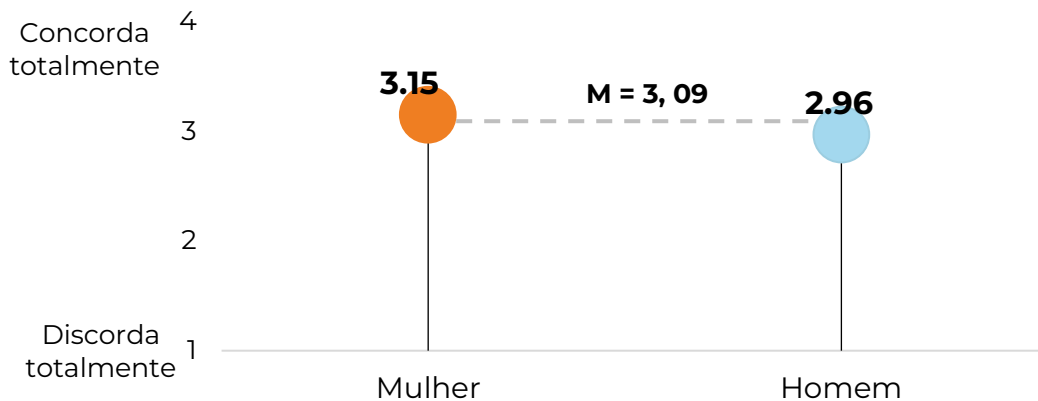


Gráfico 20| índice relativo às representações sobre igualdade de género

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 Barcelos é o terceiro município da NUTS III Cávado que apresenta o valor mais elevado no índice de representações sobre igualdade de género.

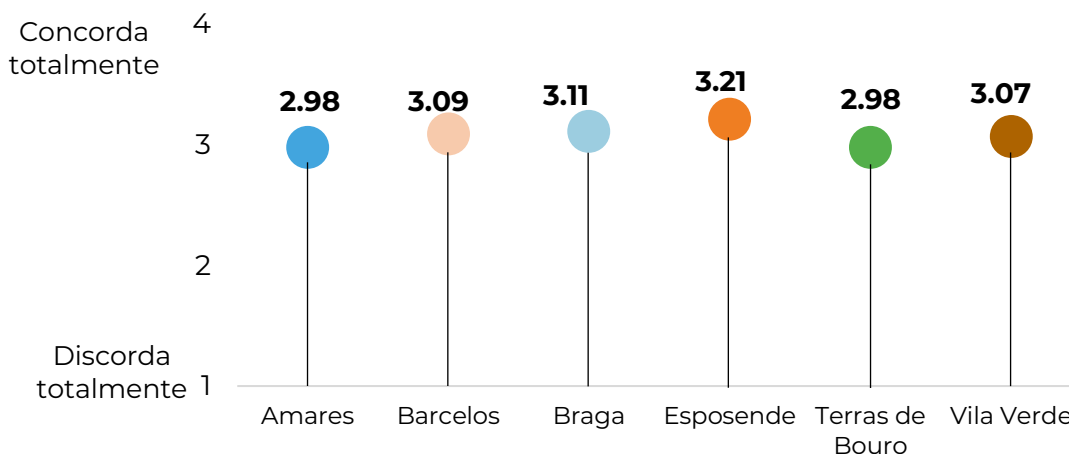


Gráfico 21| índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)

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

Cávado + Igual

IV. Programa Municipal para Igualdade e Conciliação do Município de Barcelos

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

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

Cávado + Igual

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

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

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

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

B. Alinhamento Estratégico

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

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

Cávado + Igual

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

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



Figura 1| Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Fonte: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

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

Cávado + Igual

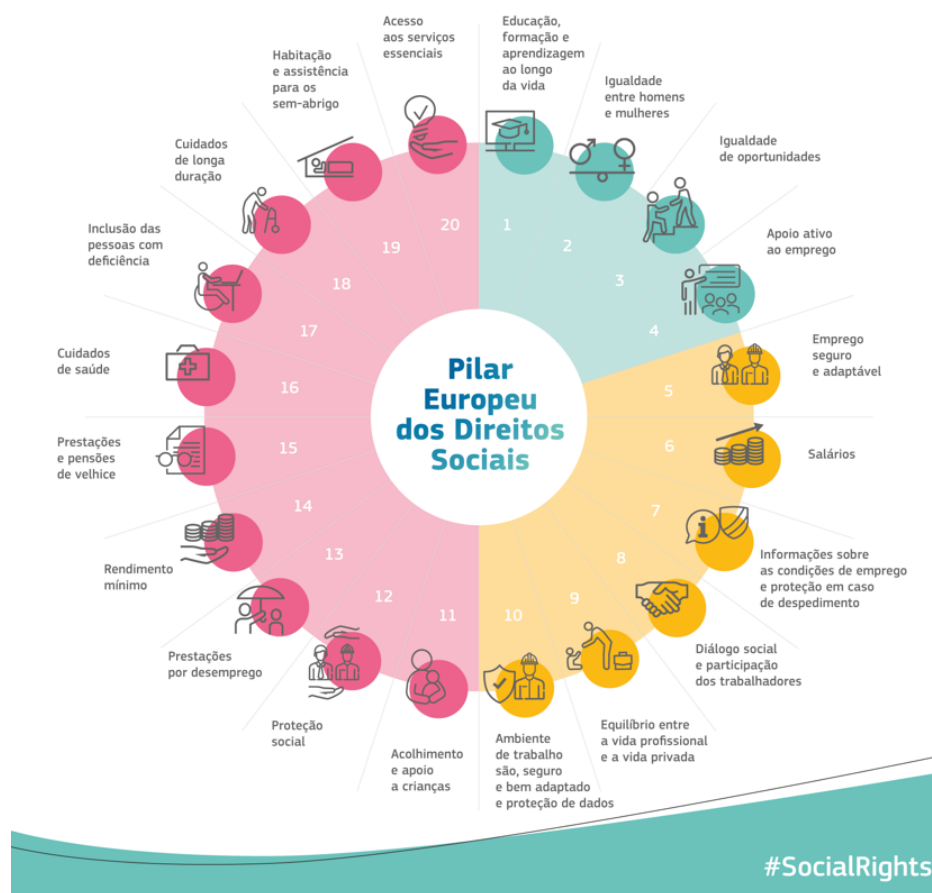


Figura 2| Pilar Europeu dos Direitos Sociais

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

- b) No contexto nacional,** a ENIND 2018-2030 - Portugal + Igual, o Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019 (3 em Linha) e a NP4552:2022, constituem uma referência inquestionável no desenho das políticas municipais e regionais. O Programa procura assumir-se como um contributo estratégico para estes documentos nacionais, da seguinte forma:
- **ENIND 2018-2030:** contribuir para o Eixo 2 / objetivo estratégico 2 / objetivo específico 2.3 e ao nível do indicador de impacto - Municípios envolvidos em projetos para a promoção da conciliação a nível local/regional;

Cávado + Igual

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

Cávado + Igual

- **Programa Regional Norte 2030:** contribuir para as prioridades de investimento inscritas no Eixo Prioritário (EP) 4 – Norte + Social, e que poderão dar enquadramento a futuras candidaturas;
- **Estratégia Cávado 2030:** contribuir para o EP4. Políticas Educativas, de Formação e Coesão Social e EP5. Capacitação, Governança Multinível e Comunicação, mais precisamente nos objetivos estratégicos: OE 4.1. Afirmar o Cávado como espaço institucional de concertação e cooperação ao serviço de políticas sociais e de qualificação de nova geração; OE 4.3. Promover níveis socialmente justos de coesão territorial; e OE 5.1. Capacitar a CIM para fazer face aos desafios da descentralização em curso e da Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial (EIDT) Cávado 2030;
- **Plano de Desenvolvimento Social Supramunicipal 2016-2021:** Eixo Prioritário de Intervenção 3 “Igualdade e Violência de Género” reconhece que a constituição de uma plataforma colaborativa intermunicipal potencia o reforço da intervenção em rede e o desenvolvimento de situações de experimentação de novas abordagens de intervenção em articulação com investigadores/as (reforço da validação científica);
- **Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Barcelos 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 Barcelos que acompanha a operacionalização das medidas de igualdade e conciliação na cultura organizacional.

Num primeiro momento é sustentada por um conjunto de procedimentos de recolha de informação, como o inquérito por questionário ao conjunto dos/as trabalhadores/as do município, as entrevistas semiestruturadas a responsáveis dos recursos humanos, a recolha das medidas de conciliação

Cávado + Igual

implementadas atualmente no município e o nível de integração do tema da igualdade e conciliação na cultura organizacional da autarquia.

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

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

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

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

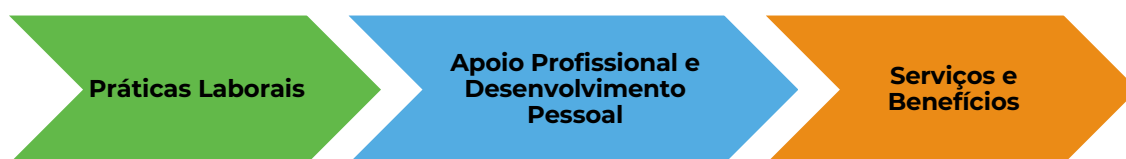


Figura 3| Domínios do Plano de ação

Fonte: NP4552:2022

Cávado + Igual

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

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

Tabela 11| Objetivos, Metas e Indicadoras do Programa

Cávado + Igual

Principais Resultados da Entrevista Semiestruturada

A entrevista semiestruturada com os responsáveis pelo Departamento/Divisão de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Barcelos que acompanha a operacionalização do Projeto “Cávado + Igual”, foi realizada em janeiro de 2023. Elencamos, de seguida, os principais resultados:







Página | 48

- O município já começa a fazer uma maior reflexão sobre as práticas de conciliação;
- Existe abertura quanto à adaptação dos horários face às necessidades individuais e a possibilidade de acumular horas de trabalho extraordinárias e utilizá-las como dias de descanso;
- O município possibilita trabalho em horário flexível, teletrabalho, e trabalho a partir de casa;
- O município já implementou medidas de promoção de bem-estar em 2022 – ação de *coaching* “Promoção do bem-estar”.

Do debate realizado, identificaram-se diferentes medidas de conciliação já adotadas pelo município, e que se sistematizam na tabela seguinte, por domínios da conciliação previstos nos requisitos da NP4552:2022:

Cávado + Igual

Medidas de conciliação em vigor no Município de Barcelos

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 janeiro de 2022	Promover o reconhecimento e impactar a qualidade de vida do/a trabalhador/a	Trabalhadores/as do Município de Barcelos	Não aplicável	Não se registaram	Aumentar o bem-estar e satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	 
	Tolerância de ponto no Carnaval	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Barcelos	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	 
	Tolerância de ponto na segunda-feira de Páscoa	<i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Barcelos	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	 

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual









Práticas Laborais	Convívio - Dia do/a Trabalhador/a do Município	Desde 2022	Previsão de realização deste evento em junho 2023	Trabalhadores/as do Município de Barcelos	Não aplicável	Não aplicável	Aumentar o bem-estar e satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	  Página 50
	+ 3 dias de férias por cada Avaliação de Desempenho positiva	Desde janeiro de 2022	Promover o reconhecimento do/a trabalhador/a	Trabalhadores/as do Município de Barcelos com avaliação positiva no SIADAP	Não aplicável	Não aplicável	Aumentar o bem-estar e satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	  
	Possibilidade de concessão e/ou alteração do horário e modalidade de trabalho ³	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Contribuir para uma maior flexibilidade laboral dos/as trabalhadores/as, face às suas necessidades.	Trabalhadores/as do Município de Barcelos	Recursos Humanos (DRH) Legislação laboral em vigor	Não aplicável	Impacto na motivação, satisfação e bem-estar dos/as trabalhadores/as.	Sistema de controlo assiduidade	  

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

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

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	Apoio Psicológico	Desde 2005	Assegurar o Apoio Psicológico aos/às trabalhadores/as e promover estratégias de <i>coping</i> que permitam uma melhor gestão e resolução de problemas	Trabalhadores/as do Município de Barcelos	RH – 1 Técnico/a Superior, Recursos Materiais: Sala de atendimento, computador, telefone, material de desgaste.	Algum estigma relativamente à área da psicologia	Melhoria ao nível do funcionamento o biopsicossocial	Nº de trabalhador es/as que recorre ao serviço	 

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

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual




Dimensão	Designação da prática	Tempo de vigência	Objetivos	Destinatários/as	Recursos mobilizados para a sua implementação	Principais obstáculos e dificuldades de implementação	Impactos esperados e/ou identificados	Processo de monitorização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Apoio Profissional e Desenvolvimento Pessoal	<i>Coaching</i> "Promoção do bem-estar"	Maio e julho de 2023	Promover nos/as trabalhadores/as a adoção de uma mentalidade criadora de um ambiente positivo, no contexto pessoal e profissional	Trabalhadores/as do Município de Barcelos	Entidade: Coaching Premium Instalações: Auditório Municipal, Material: Papel para impressão dos certificados, PC, Micro/som.	Não aplicável	Feedback muito positivo sobre a melhoria do bem-estar dos/as trabalhadores/as	Percentagem de participantes	  

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

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

Medidas a adotar no Município de Barcelos

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 Barcelos 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	Cantina para trabalhadores/as, com “diária” a um preço acessível e espaço / equipamentos para quem prefere trazer a própria refeição.	Promover um ambiente de trabalho saudável e hábitos alimentares adequados dos/as trabalhadores/as, facilitando o acesso a refeições acessíveis ou opção por marmita própria.	Todos/as os/as trabalhadores/as do município (e familiares diretos destes/as), seja em regime de contratação ou prestação de serviço	  
	Disponibilização de espaço equipado para quem pretender trazer marmita de casa e aquecer a comida na cantina do Município	Promover um ambiente de trabalho saudável e hábitos alimentares adequados dos/as trabalhadores/as, facilitando a preparação e consumo das suas refeições	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	  

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

Cávado + Igual






Dimensão	Designação da prática	Objetivos	Destinatários/as	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Serviços e Benefícios	Acesso a equipamentos culturais e desportivos do Município com 20% de desconto	Promover o acesso e a participação da comunidade em eventos e atividades culturais e desportivas	Todos/as os/as trabalhadores/as do município (e familiares diretos destes/as), seja em regime de contratação ou prestação de serviço	 
	Disponibilização de serviços de Medicina preventiva para os/as trabalhadores/as (2 manhãs por semana)	Promover a saúde e bem-estar dos/as trabalhadores/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	  

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

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.

O Município de Barcelos salienta também a importância de trabalhar a comunicação das medidas juntos dos trabalhadores, assim como equacionar a avaliação destas. Para além disso, o município tem, ainda, em análise algumas possibilidades de medidas a disponibilizar, estando entre elas, a disponibilização de serviços de medicina curativa e o fornecimento de passes de transporte a preços reduzidos para os/as trabalhadores/as.

Cávado + Igual

Bibliografia

- Agenda do Trabalho Digno, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>
- Comissão dos Direitos da Mulher e Igualdade de Oportunidades (CDMIO) (2003), *Relatório sobre as Mulheres e o Desporto* (2002/2280(INI)). Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getdoc.do?pubref=-//ep//nonsGMI+report+a5-20030167+0+doc+pdf+v0//pt>
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2018/05/09700/0222002245.pdf>
- Acordo de Parceria Portugal 2030, disponível em: <https://portugal2030.pt/>
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, disponível em: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/missao/>
- Estratégia de Desenvolvimento Territorial Cávado 2030, disponível em: https://www.cimcavado.pt/wpcontent/uploads/2021/10/EIDT_Cavado2030-QuadroEstrategico_FINAL_25JUNHO2021.pdf
- Norma NP 4552:2016 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais, disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=pt>
- PMIND Barcelos, disponível em: <https://www.cm-barcelos.pt/viver/acao-social-e-saude/igualdade-e-nao-discriminacao-2/>
- 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

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

Cávado + Igual

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:

