



## **UNIVERSIDADE ABERTA**

**Mestrado em Estudos sobre as Mulheres -**

**- Género, Cidadania e Desenvolvimento**

**Projeto de investigação /Trabalho de projeto**

**CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR NA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CENTRAL PORTUGUESA: O CASO DA COMISSÃO PARA A  
CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO (CIG)**

Alexandra Silva Ramos Moreira de Andrade

Nº: 160963



Orientadora: Professora Doutora Sara Falcão Casaca

Coorientadora: Professora Doutora Rosana de Lemos de Sousa Albuquerque

## **RESUMO**

Considerando a necessidade de assegurar uma adequada articulação entre a vida profissional, pessoal e familiar para combater as assimetrias de género que ainda persistem na sociedade portuguesa, e que a conciliação é um tema central na agenda política nacional porque tem impacto na produtividade e sustentabilidade demográfica do país selecionou-se um organismo da Administração Pública Central, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género para, no âmbito de um estudo de caso, identificar e analisar as necessidades das pessoas trabalhadoras em termos de articulação entre a vida pessoal familiar e profissional e identificar os obstáculos à adoção de medidas de conciliação, os quais sejam transversais aos restantes organismos da Administração Pública Central. O presente estudo procura desta forma iniciar uma reflexão sobre as limitações e obstáculos existentes na Administração Pública (AP), para dar resposta, dentro de um quadro legal onde a lei é o princípio e o fim da atuação da AP, às necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras de flexibilidade e inovação na gestão dos seus tempos de trabalho.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal; Administração Pública Central; Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)

## **ABSTRACT**

Considering the need to ensure an adequate work-life balance to fight the gender asymmetries that still persist in Portuguese society, and the fact work-life balance is a central theme in the national political agenda because it has an impact on the productivity and demographic sustainability of the country, an agency of the Central Public Administration, the Commission for Citizenship and Gender Equality, was selected in the context of a case study, to identify and analyze the needs of working people in terms of work-life balance and identify the obstacles to the adoption of work-life balancing measures, which are transversal to the other bodies of the Central Public Administration.

The current study seeks thus to initiate a reflection on the existing limitations and obstacles in the public administration, in order to respond, within a legal framework where the law is the beginning and the aim of the public activity, to the needs of flexibility and innovation of civil servants in terms of the management of their working hours.

## **KEY-WORDS**

Work-life balance; Central Public Administration; Commission for Citizenship and Gender Equality (CIG)

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	1
CAPÍTULO 1 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	4
1.1. Organizações “genderizadas” .....	5
1.2. Mudança organizacional .....	8
1.3. Planos de igualdade .....	10
1.4. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal .....	11
1.4.1. Estudos no domínio da relação trabalho e família .....	12
1.4.2. Estudos e dados relativos à conciliação em Portugal .....	14
1.4.3. Conciliação no setor público .....	16
1.4.4. Medidas de conciliação .....	20
CAPÍTULO 2 - ENQUADRAMENTO LEGAL.....	22
2.1. Enquadramento legal dos planos de igualdade .....	23
2.2. Enquadramento legal da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal .....	25
2.2.1. Enquadramento da conciliação em termos gerais.....	25
2.2.2. Enquadramento legal da gestão do tempo de trabalho.....	30
CAPÍTULO 3 - OPÇÕES METODOLÓGICAS .....	35
3.1. Recolha e análise de documentos legislativos/normativos .....	36
3.2. A metodologia seguida na CIG .....	37
CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR.....	41
4.1. Enquadramento da CIG .....	42
4.2. Estrutura orgânica, competências e atribuições.....	43
4.2.1. Organismo intermédio na gestão de tipologias do POISE.....	44
4.2.2. Operadora do programa Conciliação e Igualdade de Género .....	45
4.2.3. Coordenação da ENIND e dos Planos Nacionais .....	45
4.2.4. Outras competências e atribuições .....	46
4.3. Caracterização do pessoal.....	47
4.4. Resultados do inquérito por questionário e das entrevistas.....	50
4.4.1. Modalidades de horários .....	51
4.4.2. Ausências ao trabalho .....	52
4.4.3. Adequação do horário de trabalho aos compromissos .....	53
4.4.4. Ausência por algumas horas .....	54

4.4.5. Trabalho para além do horário estabelecido .....	55
4.4.6. Constrangimentos na vida pessoal e/ou familiar por trabalhar para além do horário .....	57
4.4.7. Sugestões de medidas dos/as inquiridos/as no âmbito da conciliação.....	58
CONCLUSÕES .....	62
BIBLIOGRAFIA.....	67
ANEXOS .....	71
Anexo 1 – Guião de entrevista: Direção .....	72
Anexo 2 – Guião de entrevista: Chefia e Técnico/a .....	75

## **ÍNDICE DE QUADRO**

Quadro 1 - Postos de trabalho ocupados na CIG segundo os cargos e carreiras/categorias, por sexo, em 31/12/2018.....	48
--	----

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 – Organograma da CIG datado 15/02/2019 .....	44
Figura 2 - Distribuição do pessoal da CIG por escalão etário, em 31/12/2018.....	49
Figura 3 - Modalidades de horários existentes na CIG, por sexo .....	51
Figura 4 – Distribuição de respostas, por sexo, relativas à adequação do Horário de Trabalho na CIG aos compromissos pessoais e familiares .....	54
Figura 5 – Distribuição de respostas, por sexo, relativas à possibilidade de ausentar-se do posto de trabalho na CIG, durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares .....	55
Figura 6 – Distribuição de respostas, por sexo, relativas à questão: Costuma ficar a trabalhar na sua organização para além do horário estabelecido e previsto.....	56
Figura 7 – Distribuição de respostas, por sexo, relativas à questão: no caso de ficar a trabalhar na sua organização para além do horário estabelecido e previsto, considera que isso acarreta constrangimentos na sua vida pessoal e/ou familiar? .....	57

## **LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS**

AP (Administração Pública)

BOEP (Boletim de Estatística do Emprego Público)

CE (Comissão Europeia)

CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género)

CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)

CRP (Constituição da República Portuguesa)

CT (Código do Trabalho)

DGAEP (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público)

EIGE (Instituto Europeu para a Igualdade de Género)

ENIND (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual)

Eurofound - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

INA (Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas)

INE (Instituto Nacional de Estatística)

INUT (inquérito Nacional aos Usos do Tempo)

IMH (Igualdade entre Mulheres e Homens)

ISSP (International Social Survey Programme)

LTFP (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

OIT (Organização Internacional do Trabalho)

PAIMH - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens

PAOIEC - Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais

PAPCTSH - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos

PAPEMGF - Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina

PAVMVD - Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica

PNA 1325 - Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas nº 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança

PNI -Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação

PNPCVDG - Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género



## INTRODUÇÃO

O presente projeto insere-se no âmbito do Mestrado em “Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento” pretendendo, através de uma investigação de género, identificar os obstáculos existentes na Administração Pública Central à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal.

Com efeito, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal encontra-se na agenda política nacional, europeia e internacional para ajudar a enfrentar os desafios do milénio que decorrem da persistente desigualdade entre mulheres e homens no trabalho pago e no trabalho não pago (Wall et al., 2016: 26; Perista et al., 2016: 175) e, nessa medida, a Administração Pública deveria ser exemplar para as organizações do setor privado.

A verdade é que algumas empresas têm adotado práticas na área da conciliação mais inovadoras e exemplares do que as entidades do setor público porque têm mais recursos e conseguem adotar mecanismos mais flexíveis onde a lei não é imperativa, em nome do princípio mais favorável ao trabalhador (Guerreiro et al: 2006a, 14) (por exemplo a IBM atribui seguro de saúde extensível aos ascendentes do/a trabalhador/a).

Por outro lado, existe a perceção de que o setor público, sendo fortemente regulamentado (i.e. jornada contínua, tabela salarial única, etc.), acaba por oferecer maiores garantias de igualdade entre homens e mulheres do que no setor privado (Monteiro & Domingos, 2013a: 72).

Assim sendo, decidimos analisar a situação na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, procurando apurar as perceções das colaboradoras e dos colaboradores da CIG relativamente ao tratamento

que recebem em termos de conciliação, tendo em vista apurar se os instrumentos legais existentes na área da conciliação são suficientes para responder às suas necessidades.

Os objetivos deste projeto são assim de 1) retratar a CIG como organismo da Administração Pública Central, 2) identificar e analisar as necessidades das pessoas trabalhadoras da CIG em termos de articulação entre a vida pessoal familiar e profissional, 3) identificar os obstáculos à adoção de medidas de conciliação “employee friendly” na CIG, que sejam transversais à Administração Pública Central e 4) formular recomendações a adotar pelo executivo para dar resposta aos obstáculos identificados.

Em suma, o presente trabalho final de mestrado procura, a partir de uma estrutura da administração pública cuja missão é a igualdade entre mulheres e homens, identificar os obstáculos existentes à conciliação na administração pública, começando por fazer o enquadramento teórico da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar a partir do conceito de organização “genderizada” que assenta no sistema de valores patriarcal e que perpetua as assimetrias de género, seguindo-se a lógica da mudança organizacional através da adoção de planos de igualdade (CAP. 1).

Após o enquadramento teórico segue-se o enquadramento legal dos planos de igualdade e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, analisando-se ainda os principais desenvolvimentos nas políticas de conciliação família-trabalho (CAP. 2).

No âmbito das opções metodológicas, são identificadas as técnicas, os recursos e o procedimento utilizados para obtenção e análise da informação subjacente ao presente estudo (CAP. 3).

Antes de proceder à análise das perceções das pessoas trabalhadoras da CIG relativamente à articulação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar naquele organismo público (CAP. 4), procede-se à caracterização da CIG, em termos de estrutura, competências, atribuições e pessoal.

O trabalho final de mestrado termina com um conjunto de conclusões, alcançadas tanto pela análise das percepções das pessoas trabalhadoras da CIG relativamente à articulação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, como pelo seu enquadramento nos estudos sobre organizações “genderizadas, sobre a relação trabalho/família e os usos do tempo. A partir das conclusões alcançadas, ainda é possível apresentar algumas recomendações neste âmbito, sendo que algumas não são novas e resultam de outros estudos.

## CAPÍTULO 1 - ENQUADRAMENTO TEÓRICO

### 1.1. Organizações “genderizadas”

Para Alvesson & Due Billing (2009:6) as organizações são o contexto dos nossos trabalhos, das nossas vidas e têm um papel fundamental para o nosso bem-estar, sendo por isso importante perceber como funcionam, qual a sua lógica de atuação, quais os seus atores e grupos e como as relações se formam no seu seio, cabendo esta análise às teorias sobre as organizações.

Nas quatro últimas décadas, os estudos e teorias sobre as organizações têm vindo a questionar a suposta “*neutralidade de género*” da gestão e das organizações de trabalho (Monteiro & Ferreira, 2013b: 128), identificando nestas últimas os velhos mecanismos de separação e hierarquização das esferas pública e privada que, durante tanto tempo, associaram o masculino ao público e o feminino ao privado.

De acordo com Benschop (2006) apud Santos (2010: 105), a “genderização” das organizações é uma área de investigação que se tem notabilizado por estudar as contribuições que as organizações fazem para a reprodução do género.

A gama de tópicos e questões que foram estudadas internacionalmente é vasta (Broadbridge & Hearn, 2008: 39). Um desses estudos é de Joan Acker (1990) no âmbito do qual ela procedeu a uma análise aprofundada à estrutura das organizações, aos seus processos, aos seus documentos, revelando processos de segregação sexual e de marginalização das mulheres. Portanto, as organizações não são neutras em termos de género, mas sim “genderizadas”, significando que as vantagens e as desvantagens, a exploração e o controlo, a ação e a emoção, o significado e as identidades são modelados por e em termos da distinção entre mulheres e homens ou entre feminino e masculino (Acker, 1990: 146).

Para a autora, existem pelo menos cinco processos que produzem estruturas sociais de género. O primeiro encontra-se na divisão do mercado de trabalho, com separação dos espaços físicos de trabalho e das esferas de poder, e que é visível nos dias de hoje na

separação entre os que têm a especialização na área tecnológica e as mulheres que não a tem.

O segundo processo resulta da construção de símbolos e imagens, através da linguagem, da forma de vestir, de ideias populares, dos média, nomeadamente do gestor de topo ou do chefe de empresa que transmitem uma imagem masculina de sucesso associada à competência técnica. Refira-se a este propósito a constatação dos estereótipos e obstáculos culturais à utilização das licenças de paternidade pelos homens nas empresas ou sobre a alegada superioridade natural das mães nos cuidados aos filhos (Wall et al., 2016: 35 e 38).

O terceiro processo encontra-se na forma das mulheres e dos homens interagirem e que conduzem à dominação e à submissão, visível nomeadamente no seio das conversações por quem define o tópico das conversas, quem interrompe ou quem muda de assunto.

O quarto processo decorre da escolha individual de cada um no sentido de pertencer a uma organização e de, através designadamente da escolha do emprego, da roupa que se vai vestir e da linguagem que se vai usar, contribuir para a sua divisão em termos de género. A este processo, foi chamado *doing gender* por Fenstermaker, West e Zimmerman, 1991 (apud Monteiro & Ferreira, 2013b: 128).

O quinto processo decorre da lógica organizacional materializada nas regras, diretivas, documentos e instrumentos de gestão, bem como nos sistemas de avaliação das profissões (baseados em conhecimentos, qualificações, experiência e antiguidade), que permitem justificar as diferenças das remunerações e o posicionamento de profissões numa determinada hierarquia<sup>1</sup>, e que assentam numa ideia abstrata e universal de trabalhador “ideal” que está mais perto do homem, dada a sua maior disponibilidade para assumir responsabilidades no trabalho, do que da mulher que se encontra tradicionalmente dividida entre o trabalho, por um lado, e as obrigações do cuidado e

---

<sup>1</sup>Por exemplo são mais valorizadas as profissões que exigem maior nível de responsabilidade e do que aquelas em que se lida diretamente com clientes/relações públicas. (Acker: 1990; 150).

deveres domésticos, por outro. Ademais nesta categoria abstrata de trabalhador “ideal” não cabe a sexualidade, a reprodução ou as emoções, que são maioritariamente atribuídas às mulheres e são consideradas uma ameaça para o controlo das organizações (Acker, 1990: 146-147).

No mesmo sentido, a valorização do talento e mérito no âmbito da gestão de recursos humanos, no entender de Benschop (2006), citada por Santos (2010: 105), corresponde a um modelo intrinsecamente genderizado porque assenta na conceção abstrata do trabalhador “ideal” (Acker, 1990: 146-147), entendido como masculino, o que acaba por ter implicações distintas para homens e mulheres.

Mas contribuem ainda para as desigualdades entre mulher e homem, os estereótipos de género decorrentes das “alegadas” diferenças individuais e dos processos de socialização, os quais continuam a associar as mulheres a uma imagem de pessoa passiva, dependente, sensível, simpática, cuidadora, agradável, cooperante, expressiva, orientada para as pessoas, não cabendo conseqüentemente na imagem típica do homem executivo (independente, racional, lógico, assertivo) (Casaca & Lortie, 2017: 20).

Por outro lado, a imagem do homem que assegura o sustento da casa (“male breadwinner”), que não cuida dos filhos/as, da casa, da alimentação, etc, o ideal do trabalhador que dedica longas horas ao trabalho (presentismo) e a ideia de que não é possível conciliar posições de topo com o educar/cuidar de terceiros são ainda hoje barreiras para alcançar a igualdade nas organizações (Casaca & Lortie; 2017: 26).

Noutra perspetiva, são as estruturas organizativas onde as mulheres estão menos representadas que acabam por não facilitar o acesso às redes informais e à orientação/colaboração de um/a mentor/a) e ao poder. Também pode ser a falta de tempo, decorrente da vida familiar ou pessoal, que prejudica a construção de redes profissionais (Casaca & Lortie, 2017: 28), e que conseqüentemente afeta o seu posicionamento e ascensão no seio profissional.

Para Lewis e Simpson (2012, apud Casaca & Lortie, 2017: 6-8), as organizações, ao manterem os privilégios e ao normalizarem o poder hegemónico dos homens, perpetuam a dominação masculina e as desigualdades em razão do sexo.

Estas desigualdades refletem-se no fenómeno chamado de segregação sexual do mercado de trabalho, nomeadamente de (1) segregação horizontal, em que as mulheres e os homens estão posicionados em diferentes setores de atividades (sendo os setores mais feminizados normalmente menos bem remunerados e menos valorizados socialmente, que os ditos masculinos), de (2) segregação vertical, quando as mulheres estão posicionadas nos níveis mais baixos e os homens nos níveis mais altos da hierarquia profissional, com remunerações conseqüentemente diferentes, e de (3) segregação transversal, que se traduz na concentração feminina nas empresas menos remuneradoras de todos os sectores de atividade e em todos os níveis de qualificação (Casaca, 2015:7, apud Ferreira, 2003).

## 1.2. Mudança organizacional

A mudança organizacional numa ótica de género é possível, sendo necessário começar por proceder a um diagnóstico aprofundado para identificar o que está debaixo da ponta do icebergue em termos de valores organizacionais (Hooijberg e Denison apud Casaca & Lortie, 2017: 54), ou para alcançar as várias camadas da cultura da organização, começando por descascar, como uma cebola, os aspetos exteriores e visíveis até chegar às camadas mais informais e invisíveis, que se prendem com as crenças e os valores fundamentais da organização (Hofstede apud Casaca & Lortie, 2017: 54- 58).

Numa abordagem de mudança organizacional, é recomendado que o processo de mudança seja aberto à participação de todos os membros da organização e que exista acompanhamento técnico no processo de mudança e formação dos respetivos agentes.

A mudança será desde logo facilitada se a organização tiver uma gestão participada e pouco centralizada, com uma estrutura flexível, horizontal e relações laborais baseadas na cooperação, no dialogo e na delegação de funções.

No caso de estruturas mais centralizadas e hierarquizadas, tais como a administração pública, onde não há muita flexibilidade, pode ser mais difícil a mudança.

É ainda importante referir que o percurso para alcançar a mudança organizacional não é único, existindo diversos modelos, métodos e instrumentos, alguns dos quais estão indicados no “Handbook on Gender and Organizational Change” (Casaca & Lortie; 2017)<sup>2</sup>.

Um dos instrumentos referidos no acima citado “Handbook”, foi desenvolvido no âmbito do Projeto “Igualdade de género nas empresas – Break Even” (Casaca et al., 2016)<sup>3</sup> no qual foi produzido o Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, numa lógica colaborativa com e para organizações empresariais<sup>4</sup>.

Em Portugal, foram igualmente desenvolvidos outros guiões/instrumentos de diagnóstico disponibilizados pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) respetivamente:

- o Guia de Autoavaliação em Igualdade de Género para as Empresas, desenvolvido no âmbito do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (CITE, 2008);
- o Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública central desenvolvido pela equipa de projeto composta por Gonçalo Pernas,

---

<sup>2</sup> Publicação em 2018 da versão portuguesa intitulada “Género e Mudança Organizacional. Manual”.

<sup>3</sup> Financiado no âmbito do Programa PT07 *Mainstreaming Gender Equality and Promoting Work Life Balance* do EEAGrants (Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014).

<sup>4</sup> O citado Guia corresponde a um instrumento para promover a igualdade entre mulheres e homens nas empresas e resulta de uma metodologia de trabalho com e para as sete empresas (Do Setor Empresarial do Estado: APL – Administração do Porto de Lisboa, S.A. e INCM – Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S.A./ Empresas privadas cotadas em bolsa: CTT – Correios de Portugal, S.A. e Lisgráfica – Impressão e Artes Gráficas, S.A. /Empresas privadas não cotadas: Grupo Dorisol Grupo Pestana (Pestana Management – Serviços de Gestão, S.A.) e L’Oréal Portugal) que integraram o projeto, correspondendo assim ao resultado de um processo de cocriação entre uma equipa de investigação externa composta por várias entidades parceiras (CESIS (Centro de Estudos para a Intervenção Social), o CIEG (Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, da Universidade de Lisboa) e o Centro de Investigação em Género (Centre for Gender Research) da Universidade de Oslo) e coordenada pelo ISEG (Instituto Superior de Economia e Gestão, da Universidade de Lisboa), e uma “task-force” interna a cada empresa.

Manuel Viriato Fernandes e Maria das Dores Guerreiro do ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (Pernas et al., 2008).

Para Monteiro & Ferreira (2013b; 127) as organizações são locais de aprendizagem social, pelo que qualquer intervenção organizacional terá efeitos multiplicadores na sociedade.

### 1.3. Planos de igualdade

A adoção de planos de igualdade nas organizações procura dar resposta ao facto de as organizações não serem neutras em termos de género e corrigir os enviesamentos de género nas suas estruturas, processos, práticas e valores.

A adoção destes planos constitui uma abordagem dita de *mainstreaming*<sup>5</sup> (Monteiro & Ferreira, 2013b: 126) por procurar colocar a igualdade entre mulheres e homens no centro da estrutura da governação das entidades, com a consequente introdução das alterações necessárias nas organizações, procurando garantir a sua transversalidade em todas as políticas e práticas<sup>6</sup>, processos e valores.

Desta forma, procura-se integrar a igualdade na estratégia, nas políticas, nos procedimentos, nas práticas de gestão de pessoas das organizações, e nos orçamentos, sendo ainda definidas e calendarizadas medidas e metas para corrigir situações de desigualdade verificadas, bem como ajustados os orçamentos aos objetivos da igualdade de género.

Os planos de igualdade inserem-se ainda no âmbito da Responsabilidade Social das Organizações (RSO) que “representa uma nova forma de gestão das organizações,

---

<sup>5</sup> O *mainstreaming* de género tem sido adotado internacionalmente como uma estratégia para alcançar a igualdade de género. Envolve a integração de uma perspetiva de género na preparação, formulação, implementação, monitorização e avaliação de políticas, medidas regulatórias e programas de gastos, com vista a promover a igualdade entre mulheres e homens e combater a discriminação (disponível no site do EIGE em <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>).

<sup>6</sup> É indissociável do *genderbudgeting* definido pelo Conselho da Europa define como uma "avaliação dos orçamentos baseada no género, incorporando uma perspetiva de género a todos os níveis do processo orçamental e reestruturando as receitas e despesas, a fim de promover a igualdade de género" (disponível no site do EIGE em <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting#>).

assente num conjunto de princípios e compromissos através dos quais uma organização define o seu papel, considerando todas as partes legitimamente interessadas”, entre as quais as trabalhadoras e os trabalhadores, utentes, cadeia de fornecimento, e comunidade local envolvente, entre outras (Pernas et al., 2008: 5).

Trata-se ainda da adoção de práticas socialmente responsáveis primeiramente pelas organizações nos domínios ambientais e sociais, que não decorrem de qualquer comando legal e que por essa razão favorecem a imagem e reputação das entidades, bem como a atração e a captação de competências, retenção e a fidelização dos melhores recursos e a melhoria do desempenho organizacional (Casaca et al; 2016: 10).

Uma organização responsável socialmente significa ainda que assegura condições de trabalho inclusivas, que adota modelos organizacionais flexíveis e participativos, que providência trabalho decente, e que garante boas práticas de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (Casaca & Lortie, 2017: 47).

#### 1.4. Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal

A conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal é um elemento fundamental da mudança organizacional destinada a combater os enviesamentos de género.

Embora se tenha verificado uma redução na duração diária e semanal do trabalho nas últimas décadas (salvo período de crise), os trabalhos estão cada vez mais tecnológicos, pelo que as entidades empregadoras exigem das pessoas trabalhadoras, capacidade de resposta imediata (“just in time business”) e de adaptação às variações da procura e buscam ainda reduzir os custos, usando a flexibilidade de horários para esse fim (Eurofound, 2016: 3).

Por outro lado, a elevada participação feminina no mercado de trabalho levou ao aumento progressivo do modelo de duplo emprego/duplo cuidar, ficando para trás o modelo de segregação tradicional, do marido ganha-pão/mulher doméstica; o modelo

intermédio de emprego e meio (marido principal ganha-pão/mulher a tempo parcial), em que o papel profissional da mulher é secundário em relação ao do marido e a mulher continua a assegurar a maior parte das tarefas e dos cuidados às crianças (Pfau-Effinger, 1999, apud Wall et al., 2010:98).

#### 1.4.1. Estudos no domínio da relação trabalho e família

Os estudos no domínio da relação trabalho e família (Karen I. Fredriksen-Goldsen e Andrew E. Scharlach (2001) apud Guerreiro et al., 2006: 19) referem quatro modelos de interação entre o trabalho e a família:

- O 1.º modelo identifica uma relação simbiótica entre estas duas esferas que se complementam mutuamente.
- O 2.º modelo (“spillover”) existe quando a família e profissão são vistas como podendo interinfluenciar-se positiva ou negativamente, havendo transferência de emoções, predisposições afetivas, atitudes, valores e comportamentos.
- 3.º modelo aponta para uma compensação mútua, em que défices numa destas áreas são compensados por recompensas extraídas da outra.
- 4.º modelo de conflito verifica-se quando o trabalho e a família são vistas como esferas da vida irreconciliáveis (normas e expectativas distintas e mesmo opostas).

Em termos de “spillover”, a precariedade contratual e a flexibilidade dos horários, com folgas rotativas ou férias desfasadas das da família, podem ser fontes de ansiedade e stress (Casaca: 2013; 44). Com efeito, as dificuldades de conciliação dos/as trabalhadores/as podem ter impactos no bem-estar, na motivação e na produtividade, e também podem levar ao “burnout”, com consequências ao nível das condições de segurança e saúde no trabalho, doenças profissionais e respetivo absentismo.

Em termos de conflito trabalho e família, Greenhaus e Beutell, 1985, apud Santos, 2010: 111, identificam que o mesmo pode derivar do tempo, do esforço excessivo e do comportamento requeridos por um papel que dificultam o cumprimento das exigências de outro papel (time-based conflict, strain-based conflict e behavior based conflict).

Os estudos da relação trabalho e família têm evidenciado, por um lado, a probabilidade de uma maior ocorrência da interferência do trabalho na família do que o inverso e, por outro, que as mulheres têm tendência para experimentar níveis de conflito mais elevados entre o trabalho e a família do que os homens (Santos, 2010: 111, apud Greenhaus e Beutell, 1985).

Acresce que, na representação das dificuldades de conciliação trabalho-família, é muitas vezes difícil reconhecer a desigualdade, face à força de argumentos naturalizadores e justificativos, e porque os indivíduos desenvolvem estratégias de acomodação das dificuldades que as tornam pouco reconhecidas (Monteiro & Ferreira, 2013b; 127).

No relatório relativo às Condições de trabalho na União Europeia, Horários de trabalho e intensidade do trabalho (Eurofound, 2009: 53), a Eurofound concluiu que:

- o tempo de trabalho possui uma ligação estreita com o género, o país e a ocupação;
- as mulheres trabalham menos horas que os homens;
- as pessoas que trabalham a tempo parcial têm condições de trabalho precárias a nível psicológico, uma integração socioeconómica limitada e baixas expectativas de carreira.

Assim o trabalho a tempo parcial não é uma boa estratégia para a melhoria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e para assegurar a igualdade entre mulheres e homens (Eurofound, 2009: 60). Ao invés, a Eurofound entende que o diálogo social, a planificação, a transparência, a gestão e liderança e a coerência com outros aspetos da organização do trabalho constituem fatores potenciadores de melhorias não só a nível da produtividade na perspetiva do empregador («employerfriendly») mas também das condições de trabalho na ótica do trabalhador («employee-friendly») (Eurofound, 2016:9).

#### 1.4.2. Estudos e dados relativos à conciliação em Portugal

De acordo com o Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego - 2.º trimestre de 2018 - Conciliação da vida profissional com a vida familiar, para a população dos 15 aos 64 anos, Portugal apresenta uma taxa de emprego de mulheres de 67,1%, acima da média da União Europeia (63,4%). Por outro lado, o país apresenta uma proporção de mulheres empregadas a tempo parcial de 10,2%, consideravelmente mais reduzida do que a média da UE (31,5%) (INEa, 2018: 3).

Verifica-se ainda que são as mulheres que maioritariamente gozam a licença parental inicial e que gozam exclusivamente a licença parental alargada a tempo completo. Quanto às interrupções de carreira para assistência a parentes incapacitados, por sexo, apenas 4,3% interromperam, dos quais, 78,4% são mulheres (INEa, 2018: 8-10).

Por outro lado, os resultados do Inquérito Nacional aos Usos do Tempo – INUT (2015) indicam que as tarefas domésticas e o trabalho de cuidado continuam a recair sobretudo sobre as mulheres portuguesas. Considerando as pessoas com atividade profissional, o trabalho não pago ocupa, em média, 04h17 às mulheres e 02h37 aos homens, e que as tarefas domésticas mais rotineiras e confinadas ao interior da casa (i.e. preparar refeições, limpar a casa e cuidar da roupa) continuam a ser assumidas por mulheres (Perista et al., 2016:68-70; Santos, 2010: 115, apud Bianchi et al., 2000).

Ao invés, o tempo médio de trabalho pago por sexo revela que as mulheres trabalham em média 08h35 e os homens 09h02, revelando uma maior convergência entre as mulheres e os homens do que 1999 em que os homens apresentavam uma duração média de 09h11 e as mulheres empregadas de 08h04 (Perista et al., 2016:130).

Portanto a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, a elevada prevalência do “duplo emprego” na sociedade portuguesa (Cunha, 2018:115) e o alinhamento das mulheres com a atual cultura do “presentismo” (Casaca, 2013:48) e do modelo do trabalhador “ideal” (Acker; 1990: 149) não têm sido acompanhadas por igual

participação dos homens no trabalho não pago (tarefas domésticas e o trabalho de cuidado).

Não é assim de estranhar que sejam as mulheres na faixa etária dos 25 aos 44 anos, representando 54,9%, que sentem a falta de tempo para satisfazer os gostos pessoais. O INUT 2015 revela ainda que a escassez de tempo é agravada em contexto de monoparentalidade ou conjugalidade com filhas/os, bem como em contexto urbano (Perista et al., 2016:27).

Com efeito, a vida pessoal e familiar continua a representar um constrangimento significativo ao desenvolvimento profissional das mulheres (Santos, 2010: 117) e um desafio para os homens que pretendem gozar plenamente a sua parentalidade, a qual entra em conflito com o modelo de trabalhador “ideal” (Acker, 1990: 149) e o bom desempenho da atividade profissional (Wall et al., 2016; 44).

A nível europeu, 35% dos homens concordam que o uso de acordos de trabalho flexíveis tem um impacto negativo na sua carreira, e 28% acreditam que esses acordos são mal vistos pelos seus colegas. E duas das principais razões que incentivariam os pais a tirar uma licença parental seriam receber uma boa compensação financeira e melhores garantias de segurança em relação à carreira (CE; 2018:5-6).

Estas constatações constituem a razão pela qual tem vindo a defender-se a consagração do dever/direito de cuidar no âmbito dos direitos humanos (Wall et al., 2016, 55 apud Cunha Rego; Perista et al., 2016: 173), conferindo-lhe os correspondentes meios legais de defesa e evitando que as entidades empregadoras criassem obstáculos à efetivação desse direito.

Por outro lado, ao nível das remunerações mensais, verifica-se que as diferenças são maiores para mulheres com filhos/as mais novos/as em comparação com as mulheres em conjugalidade sem filhos/as ou em comparação com outras fases da vida. Em famílias monoparentais, com filhos/as de diferentes idades, as diferenças nos ganhos mensais agravam-se. Este declínio nos ganhos mensais é conhecido como “motherhood

penalty” or “motherhood pay gap” (Budig, Misra, & Boeckmann, 2012; ILO, 2015, apud EIGE, 2019: 18). Mas esta penalização não se verifica apenas durante períodos de licenças e pode perdurar, após o término das licenças, com reduções do tempo de trabalho e obstáculos à formação e progressão.

No âmbito do Índice de Bem-Estar 2004-2017, que não apresenta resultados desagregados por sexo, verifica-se que a componente relativa ao “Balanço vida-trabalho” apresentou uma evolução positiva durante todo o período, mais pronunciada até 2011. A partir deste ano tem vindo a decrescer desde 2012 com valores em índice de 103,1 em 2016 e estimando-se um valor de 99,9 em 2017. Esta diminuição recente resulta da evolução desfavorável do índice de realização de atividades de apoio familiar (INEb, 2018: 6).

Em termos de natalidade, o Inquérito Família e Papéis de Género em Mudança do International Social Survey Programme (ISSP) de 2012 (Cunha, 2018: 103), no qual participaram a Alemanha, Áustria, Bulgária, Croácia, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Finlândia, França, Irlanda, Lituânia, Polónia, Portugal, República Checa, Suécia, revela ainda que há uma atitude mais conservadora nos países de Leste e em Portugal relativamente aos papéis das mulheres quando são mães, na medida em que o emprego é considerado prejudicial ao bem-estar dos/as filhos/as ou mesmo da vida familiar em sentido lato, ao invés dos países nórdicos. Ora, é justamente nos países onde o conflito entre o emprego feminino e a maternidade é mais acentuado, que é menor o número médio de filhos/as no agregado doméstico. Portugal encontra-se no 2.º lugar entre os países com menos filhos/as (Cunha, 2018: 103).

#### 1.4.3. Conciliação no setor público

No âmbito do projeto de investigação relativo à “Promoção da Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa” (Rato et al., 2007), foram analisados os dados dos trabalhadores e das trabalhadoras da Administração Pública Central portuguesa de 2004 desagregados por Ministério e sexo, e realizadas entrevistas, tendo sido obtidos os seguintes resultados:

- O modelo dominante de organização do trabalho subordina o desenvolvimento da carreira profissional e, em particular, o acesso a funções dirigentes à disponibilidade total para o Serviço, em detrimento do tempo dedicado à vida privada;
- A maioria das mulheres goza de jornada contínua;
- A maioria dos homens inquiridos tem isenção de horário de trabalho;
- A isenção de horário de trabalho e a jornada contínua são as modalidades horárias em que se verifica uma maior percentagem de inquiridos/as que simultaneamente as praticam e desejam;
- A maioria de entrevistados/as fez uma avaliação positiva das condições de trabalho na Administração Pública, no que concerne à possibilidade de conciliação trabalho/família, comparativamente ao sector privado.

E é apresentada, entre outras, a recomendação de se aprofundar o conhecimento da realidade, o que pressupõe a alteração das informações recolhidas através do Balanço Social.

De acordo com o inquérito europeu sobre condições de trabalho, as mulheres no setor público têm tendência de trabalhar o período normal de trabalhar ou até menos, por oposição aos setores onde se praticam longas jornadas (agricultura, retalho, transporte e manufatura). Em termos de preferências de horários, as mulheres no setor público aparentam estar satisfeitas com o horário que praticam uma vez que não expressam o desejo de mudar de horário. E o trabalho no setor público não é considerado tão intenso e de alta pressão, por comparação com o setor privado, embora aqui e ali possa existir alguma pressão (Eurofound, 2009: 23).

Mas antes de entrar no mercado de trabalho, são ainda as raparigas quem mais opta por áreas que proporcionam o acesso a profissões com horários mais flexíveis, sobretudo nos setores da educação e dos serviços da administração pública. (Wall et al., 2016: 103).

No âmbito do estudo sobre o sentido do direito à conciliação - Vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia através dos seus discursos (Monteiro & Domingos; 2013a: 71),

os/as funcionários/as da autarquia local em questão avançaram com as razões para o caráter mais facilitador da utilização dos direitos nas entidades públicas, nomeadamente:

- “— maior obrigatoriedade no cumprimento da lei;
- ser um setor não direcionado para o lucro;
- não existir produção em série;
- existir um maior número de funcionários/as e possibilidades de substituição;
- nível mais elevado de conhecimento dos direitos por parte dos/as funcionários/as;
- não existir tanta pressão sobre o/as trabalhadores/as;
- os horários mais reduzidos.”

Nessa medida, Monteiro & Domingos (2013a:71) verificam “que existe uma perceção de que o município enquanto entidade empregadora proporciona condições mais favoráveis à conciliação, o que reforça uma retórica baseada no formalismo jurídico — “na função pública a lei assegura a igualdade” —, ocultadora de situações de desigualdade de facto e de dificuldades de conciliação”.

Por outro lado, no trabalho realizado na AP como no trabalho nas organizações privadas o desenvolvimento da carreira profissional e, em particular, o acesso a funções dirigentes à disponibilidade total para o Serviço, exigem total dedicação e sacrifício do tempo dedicado à vida privada (Rato et al.: 2007; 85-86), persistindo assim a utilização sistemática de critérios de seleção e de avaliação de desempenho que beneficiam o sexo masculino (Ferreira et al.: 2016:11; Acker:1990; 147).

Com efeito, existe a perceção de que o setor público oferece condições de utilização dos direitos superiores ao setor privado (mais condicionado à pressão do lucro) (Monteiro & Domingos; 2013a:72), e que as organizações públicas têm “alguns fatores e processos facilitadores da conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, assim como das questões diretamente relacionadas com a igualdade laboral que, por imposição legal estas organizações são obrigados a cumprir (associado nomeadamente à existência de uma tabela salarial, horários de trabalho mais reduzidos, contratação pública, etc.)”. Do mesmo modo, Monteiro & Domingos; 2013a:71, apud Lewis, 1998, refere que é no setor público, onde o lucro não se impõe como um critério, que parece existir um maior

sentido de direitos para a conciliação, contrariamente ao setor privado, mais condicionado pela pressão económica e mais promotor de insegurança laboral.

Verifica-se ainda que a opção pela jornada contínua é maioritariamente adotada por mulheres, sendo vista, no seio laboral, como indiciadora de uma maior dedicação à família e de uma menor disponibilidade para assumir responsabilidades dirigentes, contribuindo para perpetuar imagem do “male breadwinner” (Casaca & Lortie; 2017: 26-27) ou do trabalhador ideal (Rato et al: 2007; 85-86; Acker:1990; 149).

Aliás são vários os estudos que concluem que os serviços públicos reproduzem a mesma cultura genderizada que se verifica nas empresas privadas e que produz e reproduz papéis, os quais condicionam as mulheres e os homens no seu desenvolvimento pessoal e profissional (Rato et al; 2007: 85-86) e que procuram corrigir essa circunstância (veja-se o manual de linguagem neutra adotado por uma autarquia local (Ferreira et al: 2016:43).

Refira-se ainda que as carreiras gerais previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) e as carreiras não revistas da AP continuam a ser definidas sem linguagem inclusiva (Ferreira et al; 2016: 12).

Por fim e no que respeita à informação relativa à conciliação no setor público, e mais concretamente na Administração Pública, verifica-se que os dados existentes são escassos ou não são desagregados por sexo (por exemplo o índice do bem-estar do INEb:2018). Também existe uma falta de informação sobre o efetivo gozo das licenças parentais por parte de trabalhadores e trabalhadoras da função pública e de regimes contributivos que não se integram no regime geral da Segurança Social (Wall et al., 2016:6).

#### 1.4.4. Medidas de conciliação

Em termos de medidas de promoção da conciliação entre o trabalho e vida profissional, as medidas podem ser de normaçoão ou alternativas à normaçoão (Blanco de Moraes, 2010: 33).

No âmbito das medidas de normaçoão encontra-se a definição de quadros legais promotores da conciliação entre o trabalho e a família, como o alargamento das licenças parentais, a criação de instrumentos legais de gestão do tempo flexível, a adoção de ações positivas dirigidas a homens e/ou a mulheres em função da respetiva sub-representação na participação tanto na esfera pública como na esfera privada (i.e. Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e Lei n.º 26/2019, de 28 de março).

Nas alternativas à normaçoão, encontram-se as ações de sensibilização e de formação na área da conciliação, a divulgação de boas práticas, o aumento do número de equipamentos como infantários e serviços de apoio a idosos ou incapacitados, a fiscalização e prevenção de práticas discriminatórias no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho (nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores), a atribuição de incentivos económicos (refeitório a preços baixos) e fiscais, bem como a adoção de acordos flexíveis de trabalho entre trabalhador/a e entidade empregadora (horários flexíveis, trabalho a tempo parcial, teletrabalho, banco de horas).

Em termos de políticas públicas em favor da conciliação da família e do trabalho, como o apoio e subvenção de cuidados infantis, os estudos indicam que as mesmas favorecem a participação das mulheres no mercado de trabalho, (EIGE, 2019: 18 apud Olivetti e Petrongolo, 2017). Contudo, os efeitos das políticas nas desigualdades salariais variam em função das atitudes preexistentes relativamente à igualdade de género: efeitos positivos sobre as desigualdades salariais são constatadas em sociedades em que o

trabalho de uma mãe é culturalmente apoiado, enquanto o efeito das políticas é neutro ou negativo nas sociedades onde o apoio aos papéis de género permanecem altos (EIGE, 2019: 18, apud Budig et al., 2012, p. 163).

Quanto aos acordos de trabalho flexíveis, a investigação atual observa que podem ser mais ou menos favoráveis ao equilíbrio trabalho-vida para os/as trabalhadores/as em função do setor, da ocupação e até do país onde se encontram os/as trabalhadores/as e dos instrumentos que foram utilizados para os alcançar, nomeadamente se for no âmbito da concertação social, onde patrões e sindicatos participam simultaneamente (Eurofound, 2016:8-9).

## CAPÍTULO 2 - ENQUADRAMENTO LEGAL

## 2.1. Enquadramento legal dos planos de igualdade

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/2007, de 28 de março, e a Resolução do Conselho de Ministros n.º 70/2008, de 22 de abril, começaram por estabelecer a adoção de planos de igualdade no âmbito dos princípios de bom governo das empresas do sector empresarial do Estado tendo em vista promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, eliminar as discriminações e permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Simultaneamente os III, IV e V Planos Nacionais para a Igualdade adotaram medidas tendentes a promover a adoção de planos de igualdade no setor empresarial do estado, nas autarquias e nos ministérios (período compreendido entre 2007 a 2017).

No que respeita aos ministérios, esta tendência parece ter sido abandonada pela ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (2018-2030) e respetivo Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)<sup>7</sup> (2018 e 2021) aprovados a coberto da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, que já não prescrevem a aprovação de planos de igualdade ao nível ministerial.

Por outro lado, também contribuiu para a adoção de planos no sector empresarial público e privado, e na Administração Pública Central e Local<sup>8</sup> a atribuição de apoios no âmbito da Tipologia de intervenção n.º 7.2, «Planos para a igualdade», do Eixo n.º 7, «Igualdade de género», do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), durante o período 2007-2013, no qual a CIG assumiu a qualidade de Organismo Intermédio (OI), assegurando a gestão das Tipologias 7.2, 7.3, 7.4, 7.6 e 7.7 do Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup>Existem três Planos de Ação: a) Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); b) Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); c) Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

<sup>8</sup>O artigo 87.º do Regulamento específico da Tipologia de intervenção n.º 7.2, aprovado pelo Despacho n.º 15609/2009, estabelece que podem ter acesso aos apoios concedidos no âmbito da presente Tipologia de Intervenção Organismos da Administração Pública Central e Local, empresas do sector público, cooperativo ou privado, bem como Associações Comerciais, Industriais e Empresariais.

<sup>9</sup>Enquadrados na tipologia 7.2 do POPH, foram realizados entre 2008-2011 em Portugal 115 planos de igualdade sobretudo em associações (44%) autarquias (43%) e empresas (9%) (Oliveira et al: 2012).

Neste sentido, são várias as entidades que implementaram Planos para a igualdade de homens e mulheres, em Portugal. *Entre elas contam-se empresas públicas e privadas, autarquias, associações empresariais, e outras organizações como IPSS, associações de desenvolvimento, universidades, ministérios e outros departamentos governativos* (Monteiro & Ferreira: 2013b, 125), e sindicatos<sup>10</sup>.

Ainda assim, não sendo obrigatória a adoção de planos, os resultados alcançados ficaram aquém do desejado, razão pela qual a sua adoção passou a ser obrigatória, primeiro no sector empresarial do Estado (RCM n.º 19/2012, de 08 de março, e Decreto-Lei n.º 133/2013, de 03 de outubro) e estendido às empresas cotadas em bolsa (Lei n.º 62/2017, de 01 de agosto).

Ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, foi aprovada a regulamentação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, tendo sido definido a produção do Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade, previsto no site da CITE em [http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao\\_planos\\_para\\_a\\_igualdade.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/guiao_planos_para_a_igualdade.html), o qual abrange as seguintes áreas:

- a) Igualdade no acesso ao emprego;
- b) Igualdade nas condições de trabalho;
- c) Igualdade remuneratória;
- d) Proteção na parentalidade;
- e) Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (i.e. Organização dos tempos de trabalho: horário flexível ou trabalho a tempo parcial; Faltas; dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho, trabalho suplementar; Teletrabalho; Jornada contínua; Meia jornada).

---

<sup>10</sup>O projeto Igualdade de Género nos Sindicatos, desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do ISCSP-ULisboa, junto da União Geral de Trabalhadores (UGT), consiste em definir orientações teórico-conceituais e diretrizes gerais para o desenvolvimento e implementação de Planos de Igualdade nos Sindicatos, em <http://cieg.iscsp.ulisboa.pt/investigacao/projetos/projetos-em-curso/item/500-desenvolvimento-e-implementacao-de-planos-de-igualdade-nos-sindicatos>.

## 2.2. Enquadramento legal da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal

### 2.2.1. Enquadramento da conciliação em termos gerais

De acordo com a Constituição da República Portuguesa (CRP), todos/as os/as trabalhadores/as, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 59.º).

A entidade empregadora deve ainda proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (artigo 127.º do Código do Trabalho).

Foi nos anos 1990 que começou a aparecer a problemática da conciliação na agenda política, desde logo no seio das organizações políticas internacionais, como a União Europeia, as Nações Unidas (Plataforma de Ação de Pequim para a Igualdade, Desenvolvimento e Paz, adotada na IV Conferência de Mulheres das Nações Unidas, em 1995), e na Organização Internacional do Trabalho (OIT) por ser no domínio da conciliação que se cruzam dois contextos propícios à (re)produção de desigualdades: o trabalho e a família (Wall et al., 2016: 4).

Atualmente, a temática continua a ser reconhecida a nível internacional e nacional como uma prioridade para alcançar a igualdade entre mulheres e homens, encontrando-se nomeadamente na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, no Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020, no Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019, e na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), aprovada ao abrigo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

O Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) integrado na ENIND prevê várias medidas destinadas à conciliação para o período compreendido entre 2018-

2021, envolvendo vários atores, organismos públicos, autarquias, empresas, organizações sindicais e patronais, academia e ONG's, nomeadamente:

- Mapeamento *online* da informação, a nível municipal, sobre os equipamentos locais facilitadores da conciliação;
- Estudo sobre a possibilidade de alargamento dos critérios de atribuição de horário de trabalho flexível a trabalhadoras/es com dependentes a cargo que não sejam crianças;
- Promoção do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais através de concurso para projetos que aplicam instrumentos de integração da perspectiva da IMH a nível local e regional e de encontro nacional para apresentação e discussão de práticas;
- Criação e divulgação de instrumentos práticos para as empresas de promoção do objetivo da conciliação;
- Desenvolvimento de ações e campanhas nacionais sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação;
- Promoção do diagnóstico e avaliação da necessidade de criação de respostas ajustáveis e flexíveis de cuidado e de educação na infância mais adequadas às necessidades das crianças e famílias (p.ex., Grupos ABC, Programa Escolhas);
- Avaliação das respostas sociais, serviços e apoios para crianças com deficiência e suas famílias, nomeadamente da resposta social Centro de Atividades Ocupacionais (CAO);
- Apresentação de proposta de revisão do módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar;
- Reforço da cobertura das respostas para crianças 0-3 anos e da educação pré-escolar a partir dos 3 anos;
- Promoção de compromissos com os parceiros sociais (Discussão em sede de Concertação Social no sentido de introduzir nos instrumentos de contratação coletiva disposições relativas à conciliação entre trabalho e vida familiar promovida);

- Manutenção das condições especiais de acesso e majoração nos apoios a entidades que integrem pessoas de famílias monoparentais (Medida Contrato Emprego, Estágios Profissionais, Contrato-Emprego Inserção+).

O Orçamento do Estado para 2019, aprovado a coberto da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, estabeleceu no seu artigo 25.º que os serviços públicos inscrevem nos seus Quadros de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para 2019 objetivos de gestão dos trabalhadores que integrem práticas de gestão eficiente e responsável, e ainda que, para favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e prevenir o absentismo, os dirigentes dos serviços públicos devem utilizar todos os instrumentos legais que permitam abordar as necessidades diferenciadas manifestadas pelos seus trabalhadores, nomeadamente regimes de prestação de trabalho e modalidades de horário.

De salientar, a aprovação pelo Governo Programa designado “3 em linha”<sup>11</sup> para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, que se estrutura em quatro eixos:

- O eixo 1 — (Im)Pacto para a conciliação — agrega medidas que mobilizam diferentes tipos de entidades empregadoras para o desenvolvimento de práticas promotoras da conciliação e para sua difusão.
- O eixo 2 — Conciliar na Administração Pública — agrega medidas que representam o compromisso da Administração Pública central e local com a promoção da conciliação e a adoção de planos de segurança e saúde ocupacionais setoriais com uma visão integrada da gestão dos riscos profissionais associados à conciliação.
- O eixo 3 — Equipamentos, serviços e incentivos para a conciliação — agrega instrumentos que favorecem a conciliação, nomeadamente, no domínio do cuidado, da educação, dos transportes e da saúde.
- O eixo 4 — Conhecer para conciliar — agrega medidas que conduzem à produção de conhecimento e à sua divulgação, suscetíveis de apoiar o desenvolvimento de novas ações.

---

<sup>11</sup> Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=2b472cb7-980b-4d69-b744-366020d7e873>

Com relevância ainda para a conciliação no âmbito da Administração Pública é a aprovação do Despacho n.º 6869/2018, publicado no Diário da República (DR), 2.ª série n.º 136, de 17 de julho de 2018, que estabeleceu o regulamento de candidatura ao desenvolvimento de projetos experimentais de inovação no âmbito do Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública consagrado na Portaria n.º 186/2018, de 27 de junho. Nesta sede é possível levar a cabo projetos experimentais destinados à melhoria das condições de vida dos trabalhadores, nomeadamente através de instrumentos de conciliação da vida profissional e pessoal, suspendendo temporariamente os regimes legais vigentes, através de instrumento legal adequado para o efeito e pelo período de duração do projeto, traduzindo o mecanismo de «direito ao desafio»<sup>12</sup>.

A nível europeu, a importância da conciliação é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas de trabalho e foi recentemente aprovada a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, sobre a conciliação entre vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores<sup>13</sup>. A presente diretiva fixa requisitos mínimos no âmbito das licenças parentais e trabalho flexível, dando aos Estados-Membros a possibilidade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. Assim, os direitos adquiridos ao abrigo do quadro jurídico existente quando mais favoráveis devem continuar a aplicar-se, como é o caso da legislação portuguesa, nomeadamente no que respeita:

- Direito a licença parental exclusiva do pai de 15 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100 % da remuneração de referência, de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento, e, após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, pagos a 100 % da remuneração de referência, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe (artigo 43.º do Código do Trabalho);

---

<sup>12</sup> Vide a alínea a) do n.º 5 do artigo 1.º e o n.º 2 do artigo 4.º da Portaria n.º 186/2018, de 27 de junho, e o artigo 2.º, e o n.º 1 do artigo 5.º e o n.º 2 do artigo 6.º do Despacho n.º 6869/2018.

<sup>13</sup> Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho de 20 de junho de 2019, disponível em [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Diretiva\\_UE\\_%20cuidadores.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Diretiva_UE_%20cuidadores.pdf)

- Direito a licença parental inicial, por nascimento de filho/a, de 120 dias consecutivos, pagos a 100% da remuneração de referência, de 150 dias consecutivos, pagos a 80% da remuneração de referência, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência, cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe (artigo 40.º do Código do Trabalho);
- Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência;
- Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência;
- Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor;
- Direito a licença para assistência a filho/a, depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos (artigo 52.º do Código do Trabalho);
- Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência (artigo 53.º do Código do Trabalho).

Do vasto quadro legal relativo à conciliação e atento o objeto do presente projeto, vamos apenas abordar a área da gestão de tempos de trabalho no âmbito da conciliação, deixando assim de fora o regime da parentalidade (regulado na CRP, Código de Trabalho

e Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas) e dos equipamentos e serviços destinados à conciliação, que são regulados por legislação avulsa<sup>14</sup>.

### 2.2.2. Enquadramento legal da gestão do tempo de trabalho

Na gestão do tempo incluem-se os horários, o seu efetivo cumprimento e as possibilidades de flexibilização mais ou menos formal, que facilitem o apoio à família.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aprovada a coberto da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, regula o vínculo de trabalho em funções públicas, e é aplicável à administração direta do Estado, na qual se enquadra a CIG, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

A LTFP estabelece as modalidades de vínculo de emprego público, sendo a regra o contrato de trabalho em funções públicas (sem termo) e as modalidades especiais as seguintes:

- Artigo 68.º - O contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo (certo ou incerto), ao qual aplica-se subsidiariamente o regime do Código do Trabalho, doravante designado CT;
- Artigo 56.º - O regime do tempo parcial e o teletrabalho, aos quais aplica-se subsidiariamente o Artigo 150.º e seguintes do CT para o tempo parcial e o Artigo 165.º e seguintes do CT para o Teletrabalho.

O/A trabalhador/a com filho/a com idade até 3 anos tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

Nos termos da LTFP existem as seguintes modalidades de horário:

- Artigo 111.º - Horário flexível (horário flexível aquele que permite ao/a trabalhador/a gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída, mas sujeito a cumprimento plataformas fixas de manhã e à tarde);

---

<sup>14</sup> A título exemplificativo, o Despacho n.º 8683/2011, de 16 de junho, determina que os estabelecimentos de ensino pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico se mantenham obrigatoriamente abertos, pelo menos até às 17h30 e, no mínimo, por oito horas.

- Artigo 112.º - Horário rígido (aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso);
- Artigo 113.º - Horário desfasado (é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída);
- Artigo 114.º - Jornada contínua (prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho);
- Artigo 114.º-A - Meia jornada (prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho - 35 horas);
- Artigo 115.º - Trabalho por turnos (qualquer organização do trabalho em equipa em que os/as trabalhadores/as ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas).

A modalidade da jornada contínua só existe na LTFP, pelo que as pessoas trabalhadoras do setor privado não podem utilizar esta modalidade de horário de trabalho no âmbito da conciliação entre a vida profissional e pessoal e familiar.

O/A trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ou a trabalhar a tempo parcial. Em caso de intenção de recusa, deve a mesma ser apreciada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Se o parecer da CITE for desfavorável, a entidade empregadora só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (artigo 57.º do CT).

São ainda aplicáveis às pessoas trabalhadoras com contrato de trabalho em funções públicas os regimes de adaptabilidade, individual e grupal (definição do período normal de trabalho em termos médios) e os regimes de banco de horas individual e grupal (implica aumento do período normal de trabalho por dia e semana, dentro de limite de horas por ano com a redução equivalente do tempo de trabalho ou aumento do período de férias), previstos no CT nos

artigos 204.º e seguintes, com as necessárias adaptações, por remissão do Artigo 106.º e seguinte da LTFP.

O/A Trabalhador/a com filho/a menor de 3 anos de idade ou com o estatuto de trabalhador/a estudante que não é obrigado/a a exercer funções em regime de adaptabilidade e de banco de horas grupal.

Nos tempos de não trabalho, a LTFP prevê o direito a férias e o regime das faltas. No âmbito das faltas justificadas (artigo 134.º) encontram-se as faltas que cabem no âmbito da conciliação, nomeadamente:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- d) As motivadas por doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
- i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;
- i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário, que é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o/a trabalhador/a seja a pessoa mais adequada para o fazer.

As faltas que não sejam consideradas justificadas pela Lei, são consideradas injustificadas.

Na lista de faltas justificadas previstas no CT encontra-se aquela que for autorizada ou aprovada pelo empregador (cfr. alínea i) do artigo 249.º do CT), a qual não se encontra prevista na LTFP. Embora aí se encontre a alínea n) do n.º 2 do artigo 134.º que estabelece que são justificadas as faltas que por lei sejam como tal consideradas e o CT seja uma Lei.

Nos termos do artigo 133.º da LTFP, considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

O n.º 5 do artigo 134.º da LTFP estabelece ainda que as disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

De acordo com o artigo 4.º da LTFP, é ainda aplicável ao vínculo de emprego público, o disposto no Código do Trabalho com as necessárias adaptações no que respeita à organização e tempo de trabalho, tempos de não trabalho e ao/à trabalhador/a estudante (Artigo 89.º e seguintes do CT).

Já no que respeita ao período normal de trabalho, o CT estabelece que o mesmo não pode exceder 8 horas por dia e 40 horas por semana (artigo 203.º do CT) mas a LTFP, no seu artigo 105.º, prevê que 7 horas por dia, exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho e 35 horas por semana, sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial e no caso de regimes especiais de duração de trabalho.

O n.º 3 do artigo 105.º da LTFP prevê que a redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho pode ser estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), não podendo daí resultar para os/as trabalhadores/as a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das condições de trabalho.

Com efeito, o tempo de trabalho pode ser objeto de negociação coletiva, não podendo o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que dela resulte, contrariar norma legal imperativa (artigos 350.º e 355.º da LTFP).

Assim também são aplicáveis às pessoas trabalhadoras, que não se tenham formalmente oposto à sua aplicação, as disposições relativas à duração e organização do tempo de trabalho que decorrem dos acordos coletivos de trabalho, designadamente para os funcionários públicos das carreiras gerais o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado no Diário da República (DR), 2.ª série, n.º 188 de 28 de setembro de 2009.

Por fim, o empregador público elabora regulamentos internos do serviço contendo normas de organização e disciplina do trabalho (artigo 75.º da LTFP).

## **CAPÍTULO 3 - OPÇÕES METODOLÓGICAS**

### 3.1. Recolha e análise de documentos legislativos/normativos

Tendo em conta as questões que se procuram responder no âmbito do presente trabalho de projeto, foi adotada a metodologia de investigação-ação, procurando obter resultados nesta dupla vertente, nomeadamente através da realização de um diagnóstico (investigação) à forma como a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar é assegurada na CIG, que constitui uma parte determinante no âmbito da avaliação da necessidade de adoção de plano de igualdade (orientação para a ação).

Seguimos assim a metodologia adotada no Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even e indicada no Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, a qual assenta *no princípio de que a intervenção nas empresas (e nas organizações em geral) deve estar ancorada na identificação de todas as fragilidades ou de todas as dimensões passíveis de ajustamentos e melhorias* (Casaca et al.,2016: 67).

Ao nível das técnicas metodológicas, a informação para o presente estudo foi obtida através da recolha e análise de documentação publicada no *site* do organismo público, tal como os estatutos legais (Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro) e a regulamentação orgânica (Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro, e Despachos n.ºs 4970/2012, de 20 de março, e 5034/2012, de 20 março), o organograma, os instrumentos de gestão (plano de atividades, relatório de atividades, quadro de avaliação e responsabilização dos serviços - QUAR), o balanço social, os mapas de pessoal, os instrumentos de controlo interno (Código de Conduta, Manual de Acolhimento e Integração, Manual de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, Regulamento Período Experimental), o Regulamento Interno de Horário de Trabalho da CIG, os Planos de igualdade a nível da Presidência de Conselho de Ministros (PCM) de 2011-2013 e 2014-2017.

No que respeita à documentação para a análise da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar das pessoas trabalhadoras da CIG assumiram particular relevância o Regulamento Interno de Horário de Trabalho da CIG, o mapa de pessoal da CIG e o balanço social.

Contudo chama-se a atenção para a circunstância da regulamentação do balanço social decorrer do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e encontrar-se desatualizada face à legislação laboral atualmente em vigor, nomeadamente no que respeita ao teletrabalho. Este constrangimento já tinha sido assinalado por Rato et al., 2007:88, e aludido a páginas 25 e 26 do presente documento, relativamente para alguns dados do balanço social em que falta a desagregação por sexo.

Por outro lado, considera-se útil proceder à comparação da situação da CIG, em termos de pessoal, composição e faixa etária, com a realidade existente na restante Administração Pública, utilizando para esse efeito os dados constantes do Boletim estatístico do emprego público n.º 18/2018 (BOEP) da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). Contudo, neste Boletim, nem tão pouco no Índice de Bem-estar do Instituto Nacional de Estatística (INEb, 2018) ou no Módulo ad hoc 2018 do Inquérito ao Emprego Conciliação da vida profissional com a vida familiar (INEa, 2018), encontram-se dados relativos à gestão do tempo e à conciliação na Administração Pública portuguesa, desagregados dos dados das organizações do setor privado.

### 3.2. A metodologia seguida na CIG

Antes de mais, foi solicitada à Senhora Presidente da CIG a autorização para a realização do diagnóstico de igualdade entre mulheres e homens na CIG, seguindo o Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, desenvolvido com e para organizações empresariais, no âmbito do Projeto “Igualdade de Género nas Empresas – Break Even” para fins académicos, concretamente no âmbito do Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento (MEM), da Universidade Aberta, tendo a mesma dado a sua anuência e transmitido essa informação a todas as pessoas trabalhadoras presentes na reunião geral da CIG de 03/07/2018.

À data da citada autorização e até agosto de 2018, encontrava-me a exercer funções na CIG, na categoria de técnica superior da Divisão de Assuntos Jurídicos. Embora tenha existido esta ligação à organização e a aproximação do presente estudo a um

autodiagnóstico, procurei, desde logo, assumir o distanciamento necessário para proceder à investigação pretendida, bem como o compromisso de tratar a informação recolhida no âmbito do presente diagnóstico da forma mais rigorosa e objetiva quanto possível, sendo garantido o anonimato das/dos intervenientes no diagnóstico. No entanto, reconhece-se que tal condição possa ter condicionado o aprofundamento de algumas dimensões do presente estudo, em particular no que diz respeito à interação face-a-face decorrida durante as entrevistas.

Mas Alvesson & Due Billing (2009: 10-11) relembram que as questões de género estão entre os tópicos mais sensíveis, significando isto que as questões existenciais e as convicções pessoais, incluindo simpatias políticas, estão mais em jogo do que se estiver a estudar, por exemplo, estruturas organizacionais ou fusões e aquisições ou outros assuntos menos emotivos.

Tendo em vista identificar as perceções das colaboradoras e dos colaboradores da CIG relativamente ao tratamento que recebem dentro da organização em termos de conciliação foi utilizado um questionário anónimo em formato eletrónico, construído tendo por base o guião do inquérito por questionário constante do Guião de Referência para a Elaboração do Diagnóstico, com os devidos ajustamentos.

O citado questionário envolve dados de caracterização pessoal e familiar da/o respondente e questões sobre a missão e atribuições da organização, a gestão de recursos humanos, a articulação entre a vida pessoal, familiar e pessoal, a organização do trabalho e do tempo de trabalho, o respeito pela dignidade e integridade das pessoas trabalhadoras e o diálogo social e participação. Contudo o presente trabalho restringe-se à análise aprofundada das respostas prestadas no âmbito da conciliação.

Para obtenção das respostas ao questionário, o mesmo foi remetido no dia 01/08/2018 por email às trabalhadoras e aos trabalhadores e dirigentes da CIG que exerciam à data funções nas unidades orgânicas de Lisboa e Porto, solicitando resposta ao mesmo até 28/08/2018.

No suprarreferido email e, sem prejuízo da divulgação do presente estudo ter sido, desde logo, feita pela Senhora Presidente da CIG na reunião geral de 03/07/2018, as destinatárias e os destinatários foram novamente esclarecidas e esclarecidos que o questionário enquadrava-se no âmbito do Mestrado em Estudos sobre as Mulheres – Género, Cidadania e Desenvolvimento (MEM), da Universidade Aberta.

Mas Alvesson & Due Billing (2009:10) chamam a atenção para o facto de os processos sociais de produção e reprodução das relações sociais de género serem difíceis de observar de forma direta. Acrescentando que as respostas a questionários podem ser pouco confiáveis quando as perguntas são estandardizadas e os fenómenos que se procuram pesquisar, como os de género, são complexos. Nesta medida, foi necessário completar e cruzar os dados recolhidos nos questionários com as informações extraídas dos documentos estruturantes CIG e de entrevistas.

As entrevistas foram realizadas, tendo por base os guiões de entrevista inseridos no Guião de Referência para a Elaboração do Diagnóstico do Projeto Break Even, com os devidos ajustamentos, por se tratar de um organismo público (cfr. Anexos 1 e 2) e as pessoas entrevistadas subscreveram uma declaração de consentimento.

Embora o Guião de Referência sugira a realização de entrevistas à Comissão de trabalhadores/delegado sindical, não foi possível fazê-lo atenta a inexistência de qualquer estrutura representativa de trabalhadoras e trabalhadores na CIG.

No âmbito da análise e tratamento dos dados recolhidos, foram ainda adotadas medidas tendentes a assegurar a confidencialidade dos dados e anonimato das pessoas entrevistadas, que passaram a ser designadas com as letras A a F, e aquando da análise das respostas aos questionários, que foram numerados de um a 37.

Por outro lado, os dados obtidos através de questionário também foram objeto de tratamento estatístico, aplicando-se o método quantitativo. Nesta conformidade, o processo de investigação foi misto, combinando a utilização do método quantitativo e

método qualitativo com a análise dos dados das entrevistas e dos documentos estruturantes da CIG.

Os resultados preliminares do presente estudo foram apresentados no dia 29/09/2018 aos membros da organização em sessão de trabalho aberta a toda a CIG, sob a forma de apresentação com recurso a *powerpoint*, contendo tabelas e diagramas para melhor visualização dos resultados e para convidar as presentes e os presentes à discussão e à apresentação de contributos, mas apenas foram colocadas questões pelos/as presentes.

## CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR

#### 4.1. Enquadramento da CIG

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 06 de janeiro, a CIG é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa com sede em Lisboa, dispondo de um serviço desconcentrado no Porto, sendo-lhe, também, reconhecido autonomia financeira, restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza.

À data da presente análise, a CIG estava integrada na Presidência do Conselho de Ministros (PCM), sendo tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (SECI), nos termos do Despacho de delegação de competências da Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa n.º 4778/2019, de 13 de maio, publicado no DR 2ª série n.º 91, de 13 de maio de 2019.

Historicamente a CIG foi criada, através do Decreto-Lei n.º 202/2006, de 27 de outubro, tendo sucedido, na generalidade das suas atribuições, à Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), então institucionalizada pelo Decreto-Lei n.º 166/91, 09 de maio, a qual, por sua vez, sucedera à Comissão da Condição Feminina (CCF), passando a integrar as competências da Estrutura de Missão para a Violência Doméstica.

A Comissão da Condição Feminina (CCF) foi institucionalizada em 1977, mas começou em regime de instalação em fevereiro de 1975 (Decreto-Lei 47/75, de 1 de fevereiro). Antes da CCF, em 1973, tinha sido criada a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher, presidida por Maria de Lourdes Pintasilgo, e antes tinha existido o Grupo de Trabalho para a Participação das Mulheres na Vida Económica e Social, em maio de 1971, e ainda antes em 1970, o Grupo de Trabalho para a Definição de uma Política Nacional Global acerca da Mulher.

Portanto a CIG é uma entidade que nasceu para promover e defender a igualdade entre mulheres e homens.

#### 4.2. Estrutura orgânica, competências e atribuições

A CIG é dirigida por um/a presidente, coadjuvado por um/a vice-presidente e da CIG e tem um conselho consultivo.

O conselho consultivo é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil, sendo composto por:

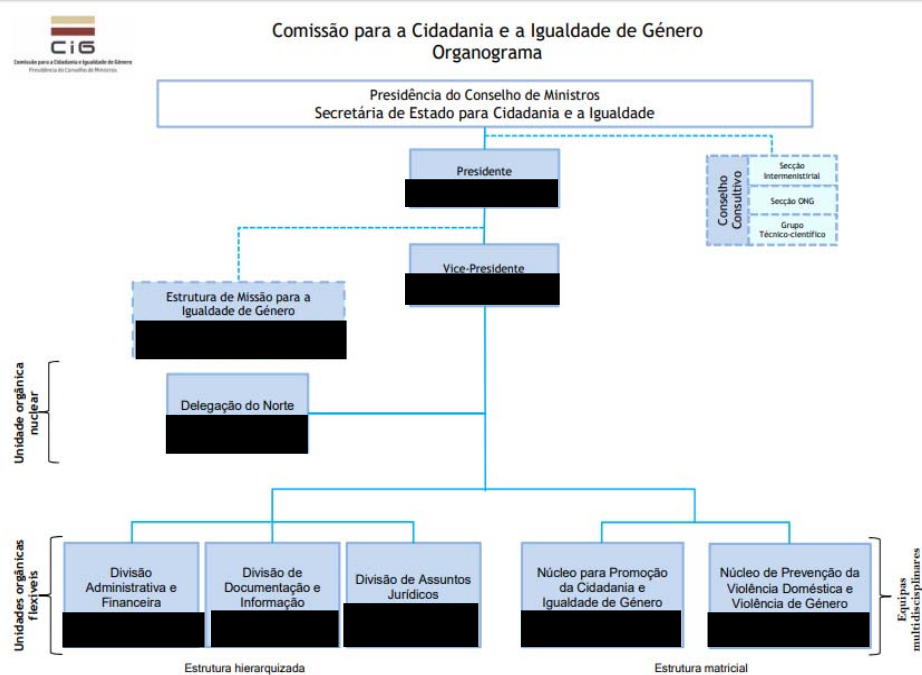
- a) A/o presidente da CIG;
- b) A/o vice-presidente da CIG;
- c) A secção interministerial;
- d) A secção das organizações não governamentais;
- e) O grupo técnico-científico.

A CIG dispõe ainda de um serviço desconcentrado, com a designação de Delegação do Norte, cujas competências encontram-se previstas na Portaria n.º 27/2012, de 31 de janeiro.

Esta Portaria fixa ainda o número máximo de unidades orgânicas flexíveis em três, que obedecem ao modelo de estrutura hierarquizada, as quais foram identificadas no Despacho n.º 4970/2012, publicado no DR, 2.ª série, n.º 72 de 11 de abril de 2012 (i.e. Divisão de Documentação e Informação (DDI), Divisão de Assuntos Jurídicos (DAJ) e Divisão Administrativa e Financeira (DAF)).

Além destas Unidades, a CIG dispõe, de acordo com o Despacho n.º 5034/2012, publicado no DR, 2.ª série n.º 73, de 12 de abril de 2012, de dois núcleos inseridos num modelo de estrutura matricial, para a gestão e apoio de projetos no âmbito da cidadania e igualdade de género, violência de género e doméstica, rede social e autarquias (i.e. Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género (N-VDVG) e Núcleo para a Promoção da Cidadania e Igualdade de Género (N-CIG)).

Figura 1 – Organograma da CIG datado 15/02/2019



Fonte: CIG - disponível no respetivo site em <https://www.cig.gov.pt/a-cig/estrutura-organica/>

#### 4.2.1. Organismo intermédio na gestão de tipologias do POISE

Nos termos dos artigos n.ºs 36.º e 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, a CIG, tal como já o tinha feito no anterior quadro comunitário de apoio (QREN – POPH), assumiu a qualidade de Organismo Intermédio (OI), exercendo as competências de gestão que lhe foram delegadas no âmbito do Contrato de Delegação de Competências celebrado com a Autoridade de Gestão (AG) do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) e do Portugal 2020, e assegurando a gestão das candidaturas apresentadas no âmbito das seguintes tipologias de operação: 3.15 – Formação de Públicos Estratégicos, 3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, e 3.17 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica<sup>15</sup>.

<sup>15</sup>Ação 3.17.1 – Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género e sensibilização e produção de materiais nestas áreas

Ação 3.17.2 – Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Ação 3.17.3 – Combate ao tráfico de seres humanos, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Para assegurar o funcionamento da CIG na sua veste de organismo intermédio foi criada a EMIG – Estrutura de Missão para a Igualdade de Género<sup>16</sup>, chefiada por um/a Chefe de Equipa, coadjuvado por um/a Coordenador/a, a quem compete a gestão técnica, administrativa e financeira daquelas tipologias de operação

#### 4.2.2. Operadora do programa Conciliação e Igualdade de Género

A CIG também foi designada como Operadora do programa Conciliação e Igualdade de Género, tal como tinha sido do anterior Programa da Área Programática PT07 – A Integração da Igualdade de Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, no âmbito dos *European Economic Area Grants* (EEA Grants) que financiam iniciativas e projetos em diversas áreas programáticas, com vista a nomeadamente reduzir as disparidades económicas e sociais entre os Estados doadores (Noruega, Islândia e Listenstaine) e os Estados beneficiários (Bulgária, Chipre, Croácia, Espanha, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Grécia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia, Portugal, República Checa e Roménia).

Para este efeito, a CIG criou uma equipa de gestão de programa, que reporta diretamente à Presidente e ao Vice-Presidente da CIG, mas não se encontra refletida no organograma da CIG.

#### 4.2.3. Coordenação da ENIND e dos Planos Nacionais

A coberto da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, publicada no DR n.º 97 da 1.ª Série de 21 de maio de 2018, a CIG foi designada coordenadora da ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (2018-2030) e dos respetivos Planos de Ação (2018-2021): a) Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); b) Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); c) Plano de ação para

---

<sup>16</sup> No âmbito do anterior programa POPH - a gestão técnica, administrativa e financeira era assegurada por uma estrutura – Secretariado Técnico para a Igualdade (STI), que para tal foi criada junto da Presidente da CIG.

o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

A CIG também foi designada entidade coordenadora do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PAPCTSH) 2018-2021, e do III Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas nº 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (III PNA 1325) 2019-2022, respetivamente a coberto da Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, publicada no DR 1.ª série n.º 116 de 19 de junho, e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2019, publicada no DR 1.ª série n.º 33, de 15 de fevereiro.

Anteriormente a CIG tinha assumido a responsabilidade da coordenação das medidas constantes do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 (V PNI), do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 (V PNPCVDG), do III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014-2017 (III PAPEMGF), do III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017 (III PNPCTSH) e do II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança (II PNA 1325).

Nos anteriores planos nacionais, idênticas responsabilidades de coordenação e acompanhamento da execução dos planos tinham sido atribuídas à CIG.

#### **4.2.4. Outras competências e atribuições**

Desde os seus primórdios, a Comissão procura assegurar as seguintes áreas:

- O conhecimento da situação das Mulheres em Portugal;
- A apresentação de propostas de alteração legislativas tendo em vista a igualdade entre mulheres e homens;
- A sensibilização e formação no domínio da igualdade;

- A execução de estudos multidisciplinares e de projetos de investigação ou de projetos de intervenção;
- Manter a opinião pública informada, nomeadamente com uma Biblioteca especializada na área dos Estudos sobre as Mulheres e Estudos de Género.

Atualmente, a CIG assegura ainda de maneira regular os seguintes serviços:

- Promoção de ações de formação e de informação/sensibilização no âmbito da Promoção da Cidadania e Igualdade de Género, da Violência de Género, nomeadamente Violência Doméstica e do Tráfico de Seres Humanos;
- Centro de Informação e Documentação Serviço de Informação Jurídica e Apoio Psicossocial;
- Serviço de informação jurídica e apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género;
- Serviço de Informação às Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD) pelo telefone para apoiar vítimas de violência doméstica;
- Serviço de Transporte de Vítimas de Violência Doméstica.

#### 4.3. Caracterização do pessoal

De acordo com o mapa de pessoal de 2018 conjugado com o balanço social, verifica-se que a CIG tinha, naquela data, 60 postos de trabalho necessários e 56 postos de trabalho ocupados.

De acordo com o Balanço Social datado de 31/12/2018, encontravam-se ocupados 56, sendo 46 ocupados por mulheres (i.e. 82%) e 10 por homens (i.e 18%).

Dentro do universo de 56 trabalhadoras e trabalhadores, à data, existiam:

- Nove dirigentes e equiparados em comissão de serviço no âmbito da LTFP;
- Uma pessoa em comissão de serviço no âmbito do Código do Trabalho;
- 40 postos de trabalho providos por contrato de trabalho por tempo indeterminado;
- Sete postos de trabalho providos por contrato de trabalho a termo resolutivo incerto.

Em termos de cargos/carreiras e categorias, verifica-se uma preponderância no âmbito das carreiras gerais, com (28) técnicas/os superiores, (9) assistentes técnicas/os e (quatro) assistentes operacionais, e das carreiras não revistas de informática, encontram-se uma especialista de informática e uma técnica de informática.

No quadro abaixo, constata-se em 31/12/2018:

- Um exclusivo feminino nas seguintes carreiras/cargos: Dirigente Superior de 1.º grau, especialista de informática e técnica de informática;
- Uma predominância feminina nas seguintes carreiras/cargos: Dirigente Intermédio de 2.º grau, técnicas/os superiores, assistentes técnicas/os e assistentes operacionais;
- Um exclusivo masculino nos cargos seguintes: Dirigente Superior de 2.º grau<sup>17</sup> e Dirigente Intermédio de 1.º grau;
- Uma paridade no cargo: de Chefes de Equipa Multidisciplinar.

Quadro 1 - Postos de trabalho ocupados na CIG segundo os cargos e carreiras/categorias, por sexo, em 31/12/2018

CARGOS/CARREIRAS/CATEGORIAS																								Nº de postos de trabalho ocupados em 31/12/2018		
Dir Sup 1º grau - Presidente (1)		Dir Sup 2º grau - Vice-Presidente (1) - (a)		Dir Inter 1º grau - Director de serviços (1) - (b)		Dir Inter 2º grau - Chefe de divisão (2)		Chefe de Equipa Multidisciplinar (2)		Técnico superior		Especialista de informática		Técnico de informática		Coordenador técnico		Assistente técnico		Encarregado geral operacional		Encarregado operacional			Assistente operacional	
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
1	0	0	1	0	2	2	1	1	1	28	4	1	0	1	0	0	0	9	0	0	0	0	0	3	1	56

(1) Decreto-Regulamentar n.º 1/2012, de 06 de janeiro.

(2) Portaria n.º 27/2012, de 21 de janeiro.

(a) EMIG - 1 lugar de chefe de equipa equiparado, para efeitos remuneratórios, a cargo de direção superior de 2ª grau (RCM nº 25/2015, de 27 de abril) – vago por ocupar em 31/12/2018

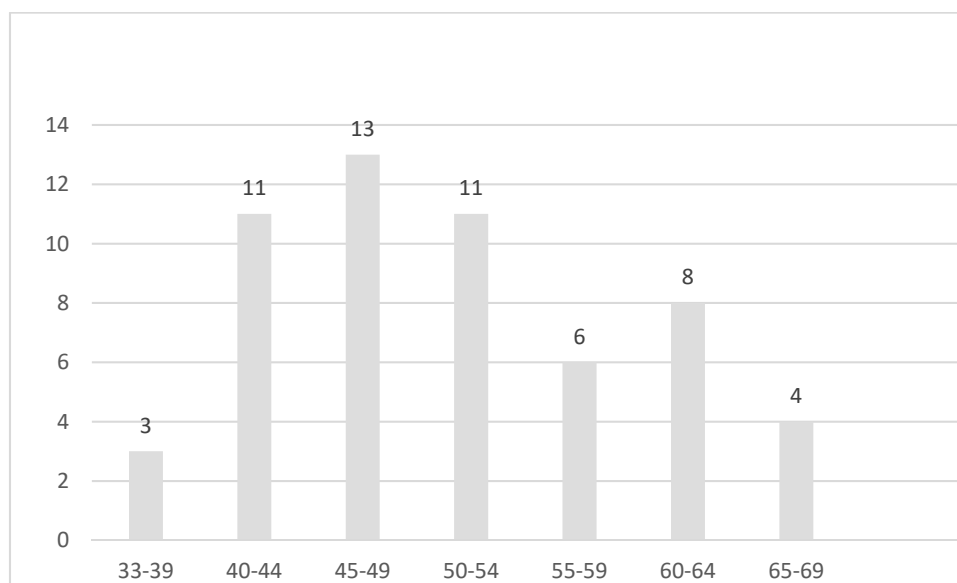
(b) EMIG - 1 lugar de coordenador equiparado para efeitos remuneratórios, a cargo de direção intermédia de 1º grau (RCM nº 25/2015, de 27 de abril).

Fontes: Mapa de pessoal de 2018 e Balanço Social da CIG em 31/12/2018

<sup>17</sup> A coberto do Despacho n.º 1127-A/2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 22, de 31 de janeiro de 2019, foi designado um chefe de equipa da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género.

De acordo com o balanço social de 2018, a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores encontram-se em 31/12/2018 no escalão etário entre 40 e 54 anos, com um total de 35 trabalhadoras e trabalhadores, conforme quadro abaixo.

Figura 2 - Distribuição do pessoal da CIG por escalão etário, em 31/12/2018



Fonte: Balanço social da CIG em 31/12/2018

Neste campo, a CIG segue a tendência da restante AP, onde a idade média das trabalhadoras e dos trabalhadores civis<sup>18</sup> das administrações públicas aumenta, de forma geral, para os 48,0 anos de idade, com uma taxa de renovação reduzida decorrente do congelamento das admissões (DGAEP – BOEP N.º 18 /junho 2018: 10-11).

No que respeita ao nível de escolaridade, de acordo com o balanço social de 2018, a grande maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores (29, sendo 23 Mulheres e 6 Homens) possui uma licenciatura correspondente ao universo de técnicas/os superiores, Dirigentes intermédios (DI) de 1.º e 2.º grau e Dirigente Superior (DS) de 2.º grau. Existem ainda 11 pessoas com mestrado (10 Mulheres e 1 Homem) e um doutoramento detido por um trabalhador do sexo masculino.

Portanto a CIG enquadra-se no quadro global da AP no final do segundo semestre de 2017, em que mais de metade das trabalhadoras e dos trabalhadores possuem ensino

<sup>18</sup> Não considera as carreiras das Forças Armadas e de Segurança.

superior (52,5% face a 25,5% na população ativa total) mas que, ainda assim, 152,6 mil dos postos de trabalho (22,8%) no seio da AP (Administração Central, Regional e Local, e fundos da Segurança Social) estão ocupados com trabalhadoras e trabalhadores que possuem apenas o ensino básico (DGAEP – BOEP N.º 18 /junho 2018: 13).

#### 4.4. Resultados do inquérito por questionário e das entrevistas

No âmbito do inquérito por questionário, foram recebidas 37 respostas ao questionário, correspondente a 66% do universo de 56 trabalhadoras e trabalhadores em exercício na CIG. As respostas têm a seguinte representação:

- 31 mulheres;
- 4 homens;
- 2 omissos quanto ao sexo.

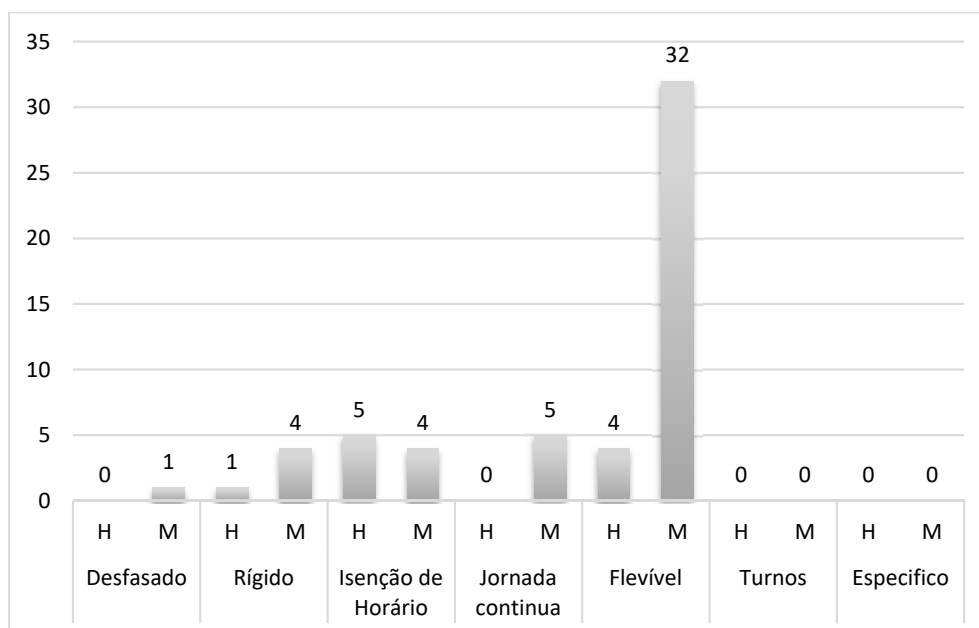
No âmbito das entrevistas (cfr. Anexos 1 e 2), foram entrevistadas/os as/os dirigentes de 1.º grau superior (1) e de 1.º e 2.º grau intermédio (4), bem como uma técnica superior na qualidade de informante privilegiada (1), perfazendo um total de seis entrevistas (três pessoas do sexo feminino e três pessoas do sexo masculino, escolhidas atenta a sua antiguidade, experiência e responsabilidades na CIG), no período que decorreu entre 12/07/2018 e 01/08/2018, as/os quais deram o seu consentimento à participação neste estudo atentos os fins do mesmo e as garantias de anonimato dadas. Ademais, as entrevistas foram todas realizadas presencialmente, com exceção da entrevista realizada a membro da Delegação Norte, a qual foi realizada por telefone.

Considerando o objeto do presente trabalho final de projeto, o mesmo encontra-se limitado à apresentação e análise dos resultados dos inquéritos e entrevistas relativos à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à organização do trabalho, conjugados com a documentação normativa e instrumentos de gestão, instrumentos de controlo interno e balanço social anteriormente enunciados.

#### 4.4.1. Modalidades de horários

Quanto às modalidades de horários em uso na Comissão, verifica-se que, em 31/12/2018, apenas as mulheres (5) gozam da jornada contínua, e mais mulheres do que homens usufruem do horário flexível (32) e do horário rígido (4). Inversamente são mais os homens a usufruir da isenção de horário de trabalho.

Figura 3 - Modalidades de horários existentes na CIG, por sexo



Fonte: balanço social da CIG de 31/12/2018

Este cenário é muito similar com aquele que se encontrava em 2004 na Administração Pública Central (Rato et al., 2007: 44) em que os homens se concentravam predominantemente na categoria da isenção de horário (35,4%) enquanto que, na amostra feminina, a maior concentração verificava-se em torno do horário flexível a tempo inteiro (37,1%). Também nessa altura se verificava um padrão feminino na adesão à jornada contínua, sendo a percentagem de mulheres que se encontrava nesta modalidade horária muito superior à de homens (17,9% mulheres contra 3,4% homens). À data, esta observação foi entendida como confirmar a hipótese de que as mulheres tendem a assumir, mais do que os homens, as responsabilidades familiares. Parece que presentemente pode fazer-se idêntico raciocínio.

Em 2004, no seio da Administração Pública portuguesa a isenção de horário e a jornada contínua eram as modalidades horárias em que se verificava uma maior percentagem de inquiridos/as que simultaneamente as praticavam e desejavam (Rato et al., 2007: 49). Refira-se novamente que a jornada contínua é um regime que só é conferido aos/as trabalhadores/as do setor público.

Presentemente, na CIG, o horário flexível é a modalidade de horário que tem mais adeptas/os. Neste regime, e com exceção dos tempos de carácter obrigatório (das 10 às 12 horas e das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos), o período remanescente do período normal de trabalho diário pode ser gerido pelos/as trabalhadores/as no que respeita às escolhas das horas de entrada e saída, podendo ser contabilizado o excedente de horas realizadas para utilizar no mês imediatamente subsequente até ao limite de sete horas (cfr. Regulamento de Horário de Trabalho).

Por outro lado, verifica-se, da análise aos elementos recolhidos, que nenhum/a trabalhador/a goza do regime de teletrabalho como forma de articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nem tão pouco se encontrou qualquer alusão à utilização da figura do banco de horas ou à adaptabilidade.

Sem prejuízo do acima exposto, as/os entrevistadas/os consideram que a CIG possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, não configurando a figura do teletrabalho por serem situações ocasionais.

A este propósito, o entrevistado (D) disse que a CIG encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

#### **4.4.2. Ausências ao trabalho**

Em 2018, a CIG contabilizou um total de 1.580 dias de ausência de trabalho, tendo como principal justificação o gozo de férias, representando 77,22% do total de dias de

ausência, logo seguido das faltas por estatuto de trabalhador-estudante, as quais representaram cerca de 11,47% do total de dias de ausência ao trabalho.

Se se retirar o número total de dias de férias gozados (1220,5), o número de ausências baixa para 359, 5 dias, e a taxa de absentismo não chega a 3%.

Quanto às faltas por conta do estatuto de trabalhador estudante, o mesmo vem indicado no Balanço Social contabilizando 176 faltas no ano de 2018.

Também nas respostas ao questionário, uma respondente do sexo feminino disse beneficiar do estatuto de equiparação a bolseiro/a na CIG, pelo que, nos termos do Decreto-Lei n.º 272/88, de 3 de agosto, a mesma fica dispensada temporária, total ou parcial, do exercício das funções, durante o programa de trabalho e estudo, pelo que efetivamente a CIG disponibiliza às pessoas trabalhadoras, em obediência à lei, a possibilidade de se ausentarem para estudar.

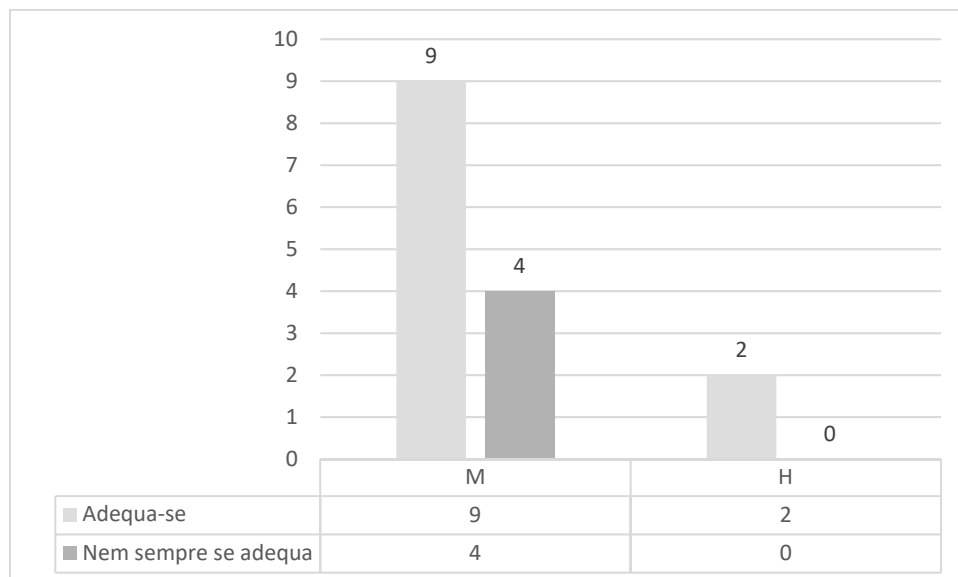
E a entrevistada (C) referiu que a CIG disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores.

Note-se que as únicas faltas para assistência à família, no total de 35 dias, foram dadas por mulheres, confirmando-se os dados do INUT 2015 no que respeita à prevalência feminina no trabalho não pago, concretamente do cuidado.

#### **4.4.3. Adequação do horário de trabalho aos compromissos**

Questionadas/os sobre a adequação do horário de trabalho aos compromissos pessoais e familiares, 73% das/dos respondentes consideraram que se adequava. Respondem nesse sentido 9 das mulheres respondentes (ou seja, 69%), as restantes 4 responderam que nem sempre se adequava. Todos os respondentes do sexo masculino (2) responderam que o horário de trabalho se adequava. (ver Figura 4. p62).

Figura 4 – Distribuição de respostas, por sexo, relativas à adequação do Horário de Trabalho na CIG aos compromissos pessoais e familiares



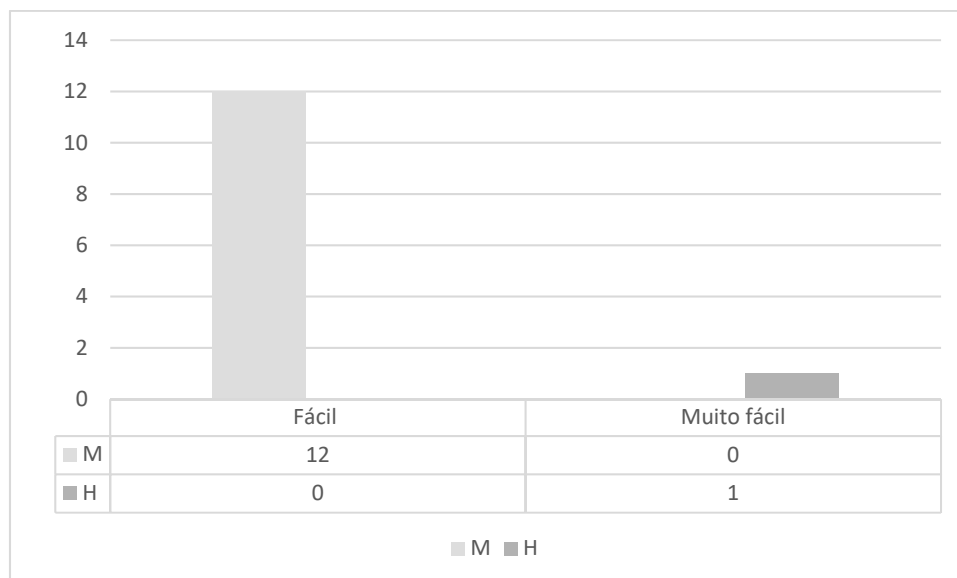
Fonte: Questionário de 01/08/2018 a 28/08/2018

#### 4.4.4. Ausência por algumas horas

De acordo com os questionários, 92% das/dos respondentes consideram fácil ausentar-se uma ou duas horas do posto de trabalho. Respondem nesse sentido 12 das mulheres inquiridas (ou seja, 100%) e o único respondente do sexo masculino respondeu achar muito fácil ausentar-se uma ou duas horas (ver Figura 5. p63).

Embora as respostas estejam entre o “fácil” e o “muito fácil”, a diferença encontrada aqui entre homens e mulheres corresponde aos resultados dos estudos da relação trabalho e família, os quais evidenciaram, por um lado, a probabilidade de uma maior ocorrência da interferência do trabalho na família do que o inverso e, por outro, que as mulheres têm tendência para experimentar níveis de conflito mais elevados entre o trabalho e a família do que os homens (Santos, 2010: 111, apud Greenhaus e Beutell, 1985; Rato et al., 2007: 86).

Figura 5 – Distribuição de respostas, por sexo, relativas à possibilidade de ausentar-se do posto de trabalho na CIG, durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares



Fonte: Questionário de 01/08/2018 a 28/08/2018

E o entrevistado (D) entende que, de uma maneira geral, as *pessoas têm oportunidade de terem tempo para elas para tratar de assuntos pessoais*.

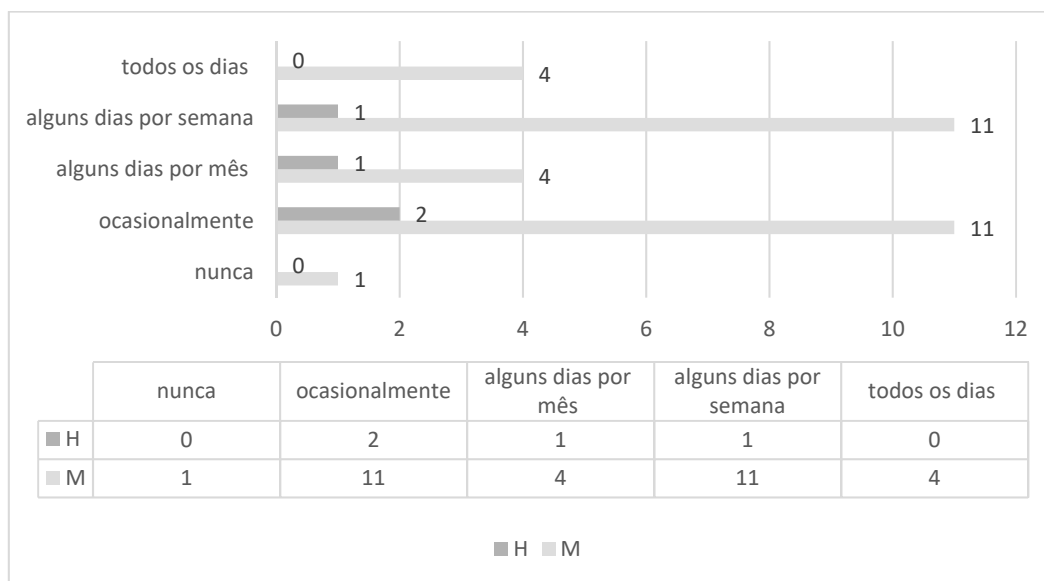
Por outro lado, no entender das/os entrevistadas/os (A e D), são sobretudo as chefias que asseguram o trabalho em caso de picos de trabalho ou de necessidade de responder a pedidos urgentes. Estas observações enquadram-se nos resultados do estudo de Rato et al. (2007: 85-86) de que o modelo dominante de organização do trabalho para o exercício de cargo dirigente na Administração Pública Central é o do trabalhador “ideal” com disponibilidade total para o serviço em detrimento do tempo dedicado à vida pessoal e familiar (Acker, 1990: 149).

#### 4.4.5. Trabalho para além do horário estabelecido

À questão: *Costuma ficar a trabalhar na sua organização para além do horário estabelecido e previsto*, verifica-se que só as mulheres responderam “*todos os dias*” (11%) e que existe uma preponderância de mulheres que trabalham alguns dias por

semana e ocasionalmente só as mulheres responderam “todos os dias” (11%) e que existe uma preponderância de mulheres que trabalham alguns dias por semana e ocasionalmente.

Figura 6 – Distribuição de respostas, por sexo, relativas à questão: Costuma ficar a trabalhar na sua organização para além do horário estabelecido e previsto



Fonte: Questionário de 01/08/2018 a 28/08/2018

Constata-se aqui uma divisão entre as respondentes mulheres que parecem ficar para além do horário previsto e aquelas que nunca ficam.

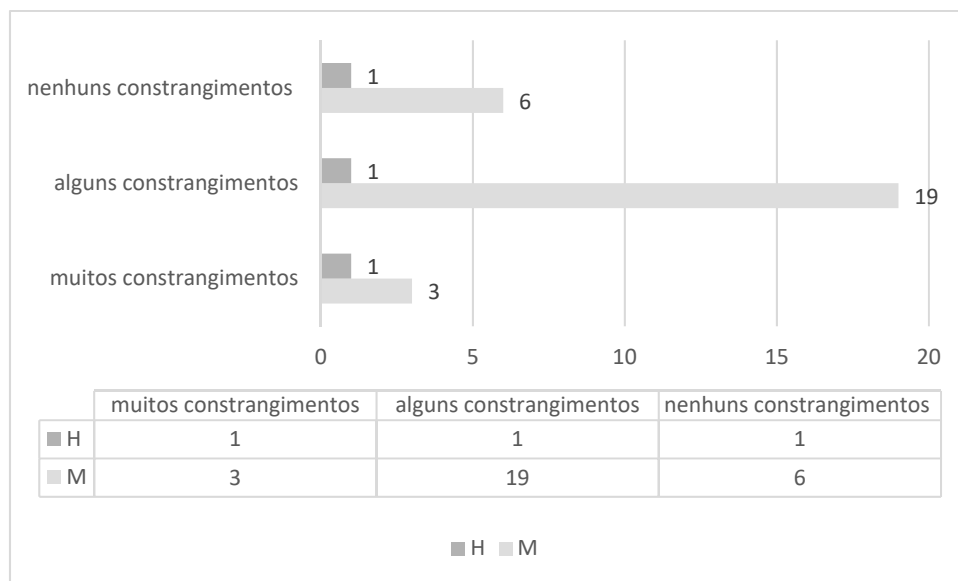
Importa ainda referir que, de acordo com o Regulamento Interno de Horário de Trabalho da CIG, os/as trabalhadores/as que, no mês anterior, tenham prestado trabalho que contabilize excedente de horas (não aplicável à jornada contínua) podem, no mês imediatamente subsequente, utilizar esse crédito horário, mediante autorização prévia do respetivo superior hierárquico, até ao limite de sete horas, o qual poderá ser gozado de forma fracionada.

#### 4.4.6. Constrangimentos na vida pessoal e/ou familiar por trabalhar para além do horário

Verifica-se que o maior segmento de respostas à questão: no caso de ficar a trabalhar na sua organização para além do horário estabelecido e previsto, considera que isso acarreta constrangimentos na sua vida pessoal e/ou familiar, encontra-se na resposta de “alguns constrangimentos” com 20 respondentes, correspondendo a 19 mulheres (ou seja, 95%) e 1 homem.

Já os homens repartem-se igualmente pelas três respostas possíveis: “ nenhuns constrangimentos”, “alguns constrangimentos” e “ nenhuns constrangimentos”.

Figura 7 – Distribuição de respostas, por sexo, relativas à questão: no caso de ficar a trabalhar na sua organização para além do horário estabelecido e previsto, considera que isso acarreta constrangimentos na sua vida pessoal e/ou familiar?



Fonte: Questionário de 01/08/2018 a 28/08/2018

As respostas a esta questão reproduzidas na Figura 7. revelam algum nível de conflito entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar por parte das pessoas trabalhadoras, maioritariamente entre a população feminina. Com efeito, as mulheres têm tendência para experimentar níveis de conflito mais elevados entre o trabalho e a família do que os homens (Santos, 2010: 111, apud Greenhaus e Beutell, 1985; Rato et al., 2007: 86).

Contudo no âmbito das questões relativas às condições de segurança e saúde no trabalho, não foram identificadas situações de ansiedade, stress ou “burnout” mais comuns nas situações de vínculos precários (Casaca: 2013; 44). No mesmo período, não houve qualquer declaração de incapacidade (parcial ou total), nem foram participadas doenças profissionais no período compreendido entre 2016 e 2018 (cfr. Balanço social de 2016, 2017 e 2018).

#### 4.4.7. Sugestões de medidas dos/as inquiridos/as no âmbito da conciliação

Antes de mais, verificou-se que, no âmbito dos questionários e entrevistas, nenhum/a respondente manifestou a necessidade de se adotarem mecanismos de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netos/as de filhos/as adolescentes), ou protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas (ou outras crianças a cargo) de trabalhadores e trabalhadoras ou para familiares com necessidades especiais, por motivos de incapacidade, deficiência ou outros de trabalhadoras e trabalhadores.

Quanto à adoção de medidas no âmbito da conciliação pela CIG, o entrevistado (F) entende que a mesma poderia *ser mais inovadora, promovendo experiências na área da igualdade, como o mecanismo do trabalho de casa que consiste em possibilitar aos funcionários ficarem em casa a trabalhar temas profundos e permitindo conciliar outros aspetos da vida pessoal.*

Quanto à adoção de medida inovadora, esta poderia de ser colocada no âmbito de projeto experimental de inovação no âmbito do Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública – SIIGEP (cfr. Portaria n.º 186/2018, de 27 de junho).

Por outro lado, já existe a figura do teletrabalho na Lei, que possibilita a realização da prestação laboral, de forma habitualmente, fora da organização, através do recurso a tecnologias de informação, sendo a mesma aplicável ao vínculo público, como atrás se

viu. Aliás no âmbito da medida 8 do Programa 3 em Linha, que é aplicável à administração pública, encontra-se prevista a possibilidade de exercício de funções em regime de teletrabalho apenas durante alguns dias por semana ou mês, com acesso aos meios técnicos necessários, o que parece enquadrar a proposta do entrevistado (F) acima identificado.

Aliás as/os restantes as/os entrevistadas/os afirmaram que a CIG possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação.

Também encontrou-se no campo livre dos questionários a seguinte afirmação: “Acho que deveríamos ter algumas boas práticas ... que servissem de exemplo a outras ... Entidades Empregadoras: Dia de Aniversário, uma Tarde ou Manhã livre por mês para tratar de assuntos pessoais...”.

Antes de mais e no que respeita à Tarde ou Manhã livre por mês para tratar de assuntos pessoais, verifica-se que, no âmbito da medida 8 do Programa 3 em Linha, encontra-se a proposta dirigida à Administração Pública de dispensar horas anuais para que as trabalhadoras e os trabalhadores possam tratar de assuntos pessoais e/ou familiares.

Por outro lado, no questionário foi colocada uma questão, muito semelhante com aquela acima sugerida, relativa à possibilidade de ausentar-se, durante o horário de trabalho, para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares, tendo 92% das/dos respondentes do sexo feminino considerado fácil ausentar-se uma ou duas horas do posto de trabalho e 8% do sexo masculino considerado muito fácil.

Sem prejuízo do acima exposto, o dia de aniversário ou à dispensa de uma Tarde ou Manhã inteira por mês para tratar de assuntos pessoais, constituem ausências que não se encontram previstas no elenco taxativo de faltas justificadas previstas no artigo 134.º da LTFP e as faltas que não sejam consideradas justificadas pela Lei, são consideradas injustificadas.

E, nos termos do n.º 5 do artigo 134.º da LTFP, são imperativas as disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração, as quais não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

De acordo com o n.º 2 do artigo 266.º da CRP e do n.º 1 do artigo 3.º do CPA (Código do Procedimento Administrativo) os órgãos da Administração Pública devem atuar em obediência à lei e ao direito dentro dos limites dos poderes que lhes estejam atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos poderes lhes forem conferidos. E só existe discricionariedade da Administração Pública quando a lei expressamente o prevê, estando sujeita a limites de competência, forma e finalidade impostos pela própria lei.

No que respeita a justificar e injustificar as faltas, a competência cabe ao titular de cargo de direção intermédia de 1.º grau ou de 2.º grau, nos termos do Anexo II, a que se refere a alínea e) do n.º 1 e a alínea h) do n.º 2 do artigo 8.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública.

Portanto para os dirigentes da Administração Pública acima referidos considerarem justificada a ausência por conta do dia de aniversário, teria que se entender que a alínea i) do n.º 2 do Artigo 249.º CT, que considera justificada a falta autorizada ou aprovada pelo empregador, é aplicável ao vínculo de emprego público.

Com efeito, esta disposição confere amplo poder discricionário à entidade empregadora e a sua aplicação não está dependente do motivo da falta, pelo que aqui pode caber o dia de aniversário, a dispensa para tratar de assuntos pessoais, entre outras situações invocadas pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras, nomeadamente por necessidades de conciliação.

Aliás o artigo 122.º da LTFP estabelece que é aplicável aos/às trabalhadores/as com vínculo de emprego público o regime do Código do Trabalho em matéria de tempos de não trabalho, com as necessárias adaptações e sem prejuízo das especificidades constantes do presente capítulo.

Por norma, estas remissões existem para não se repetir regras que já decorrem do Código do Trabalho, funcionando a LTFP com uma lei especial, regulando apenas aquilo que tem uma razão de ser tratado de forma diferente.

E será possível a utilização, no caso concreto, do «direito ao desafio» que decorre do Despacho n.º 6869/2018, para desta forma suspender-se temporariamente o regime legal vigente que parece limitar a justificação de faltas à lista taxativa constante do artigo 134.º da LTFP (artigo 133.º n.º 2 da LTFP)?

Efetivamente o mecanismo de incentivo à inovação, na modalidade de projeto experimental aplica-se às entidades da administração direta como a CIG.

Antes de mais, esta hipótese teria de ser colocada no âmbito de projeto experimental de inovação no âmbito do Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública (cfr. Portaria n.º 186/2018, de 27 de junho). Por outro lado, temos dúvidas quanto à possibilidade de se suspender, ainda que temporariamente, uma lei da Assembleia da República, como é o caso da LTFP, por decisão administrativa, sob pena de violação do princípio da separação de poderes. Assim, o «direito ao desafio» só deverá incidir sobre normas da competência do Governo. Mas o regime é muito recente e importa atentar ao seu desenvolvimento pois pode ser uma forma de testar soluções de conciliação mais «employee-friendly»<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Até ao presente momento, os únicos projetos experimentais de inovação aprovados com recurso ao mecanismo do «direito ao desafio» encontram-se centrados no desenvolvimento de modelos de gestão nos termos do Decreto-Lei n.º 126/2019, de 29 de agosto, e não no âmbito melhoria das condições de vida dos trabalhadores, nomeadamente através de instrumentos de conciliação da vida profissional e pessoal da conciliação.

## CONCLUSÕES

No termo do presente estudo, é possível apresentar as seguintes **notas conclusivas**:

- **Aspetos que dificultam um conhecimento rigoroso das práticas, estratégias e necessidades de conciliação de homens e mulheres na Administração Pública:**
  - A falta de informação desagregada por sexo e por setor de atividade público/privado [Índice de bem-estar (INEb: 2018) e Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego 2.º - Conciliação da vida profissional com a vida familiar (INEa, 2018)];
  - A falta de informação sobre licenças de parentalidade no setor convergente da Administração Pública portuguesa (Wall et al., 2016: 6).;
  - Os instrumentos oficiais de recolha de informação, como balanço social, não estão adaptados às alterações legislativas mais recentes e não refletem os instrumentos de gestão dos tempos em uso na administração pública como o teletrabalho, não identificam a razão pela qual os horários são atribuídos (jornada contínua) e não apresentam todos os dados desagregados por sexo (por exemplo os dados relativos às doenças profissionais no balanço social) (Rato et al., 2007:88);
  
- **Em termos de práticas e necessidades de conciliação de homens e mulheres na CIG:**
  - A flexibilidade de horários de trabalho e as jornadas contínuas são as modalidades de horários maioritariamente usadas pelas mulheres na CIG, as quais são atribuídas por necessidades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, revelando uma preponderância feminina para as tarefas do cuidado (Perista et al., 2016: 33);
  - No mesmo sentido, as únicas faltas por assistência à família foram dadas por mulheres, confirmando a prevalência feminina no trabalho não pago;
  - As respostas ao questionário revelaram algum nível de conflito entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar por parte das pessoas trabalhadoras, maioritariamente entre a população feminina. Com efeito, as mulheres têm tendência para experimentar níveis de conflito mais elevados entre o trabalho e

a família do que os homens (Santos, 2010: 111, apud Greenhaus e Beutell, 1985; Rato et al., 2007: 86).

- Contudo no âmbito das questões relativas às condições de segurança e saúde no trabalho, não foram identificadas situações de ansiedade, stress ou “burnout” ou doenças profissionais;
- Por outro lado, a existir alguma pressão decorrente do trabalho com prejuízo para a vida pessoal e familiar, a mesma parece recair essencialmente sobre as chefias que acabam por se enquadrarem no modelo de que para ser chefe é preciso assumir a veste do trabalhador “ideal” (Rato et al.: 2007; 85-86; Acker, 1990: 149);
- Com exceção das chefias, que apresentam maiores sinais de pressão em alturas pontuais, não há indícios de pressão laboral e a taxa de absentismo (retirando os dias de férias) é inferior a 3%, pelo que é muito baixa;
- Atribuição do estatuto de trabalhador estudante e do estatuto de equiparação a bolseiro/a, com todas as legais consequências em termos de falta e redução do horário de trabalho;
- Utilização dos mecanismos tradicionais previstos na lei no âmbito da conciliação (jornada contínua, horário flexível, possibilidade de utilizar excedente de horas no mês seguinte) mas não é utilizada a figura legal do teletrabalho;
- Existência de práticas informais facilitadoras da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal (i.e. trabalho a partir de casa ocasionalmente e possibilidade de ausentar-se, durante o horário de trabalho, para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares).

➤ **Em termos de preferências e recetividade quanto a potenciais medidas promotoras da conciliação:**

- Algum desconhecimento pelas pessoas trabalhadoras dos instrumentos previstos na LTFP (teletrabalho) e dos novos instrumentos aprovados (Programa 3 em Linha e SIIGEP) no âmbito da conciliação, e até das práticas informais facilitadoras da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal (i.e.

trabalho a partir de casa ocasionalmente, e possibilidade de ausentar-se, durante o horário de trabalho, para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares);

- As/os respondentes dos questionários e entrevistas consideram que a CIG pode fazer mais, nomeadamente em termos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, adotando práticas inovadoras e dando o exemplo a outras organizações;
- As preferências recaem sobre a adoção de medidas que melhorem a gestão dos tempos de trabalho e não sobre protocolos e serviços para tratar de assuntos pessoais e familiares ou serviço de apoio para pessoas a cargo;
- As sugestões de adoção de novas medidas, tais como o dia de aniversário ou a dispensa de uma tarde ou manhã inteira por mês para tratar de assuntos pessoais, constituem ausências que não se encontram previstas no elenco taxativo de faltas justificadas previstas no artigo 134.º da LTFP e as faltas que não sejam consideradas justificadas pela Lei são consideradas injustificadas.

**Em termos da verificação de obstáculos à adoção de medidas de conciliação inovadoras e “employee-friendly” na Administração Pública Central, que possam vir a ser exemplares para o setor privado:**

- Os instrumentos de conciliação previstos na LTFP, que é uma lei da Assembleia da República, não respondem às necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- As disposições da LTFP relativas às faltas são imperativas e não admitem derrogações por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (n.º 5 do artigo 134.º da LTFP);
- A CIG, tal como os demais órgãos e serviços da administração pública, estão sujeitos ao princípio da legalidade, devendo obediência à lei, o que prejudica a adoção de medidas de conciliação inovadoras e mais “employee-friendly”;
- Mesmo que as medidas de conciliação estejam contempladas em programa de Governo, como o Programa 3 em Linha, esta circunstância não é suficiente para derrogar a lei, e cada organismo da administração pública poderá ter entendimentos e práticas diferentes;

- O recurso ao «direito ao desafio» que decorre do Despacho n.º 6869/2018, e que permite suspender temporariamente o regime legal vigente, é apenas aplicável a projetos experimentais e suscita muitas dúvidas sobre a sua aplicação, nomeadamente em termos de respeito do princípio da separação de poderes;
- Os acima referidos obstáculos são transversais a toda a administração pública central.

A partir das conclusões acima apresentadas é possível formular as seguintes **recomendações**:

- Adaptar os instrumentos oficiais de recolha de informação, como o balanço social, para refletir os instrumentos de gestão dos tempos em uso na Administração Pública (teletrabalho) e para apresentar dados desagregados por sexo (por exemplo os dados relativos às doenças profissionais no balanço social) (Rato et al., 2007:88);
- Recolher a informação sobre licenças de parentalidade no setor convergente da Administração Pública portuguesa (Wall et al., 2016: 6);
- Adaptar os instrumentos oficiais de recolha de informação para apresentar resultados dados desagregados por sexo e por setor de atividade público/privado [Índice de bem-estar (INEb: 2018) e Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego 2.º - Conciliação da vida profissional com a vida familiar (INEa, 2018)];
- Clarificação dos termos da aplicação das medidas do Programa 3 em Linha (Dispensa de horas anuais para que os/as trabalhadores/as possam tratar de assuntos pessoais e/ou familiares), bem como do regime relativo ao «direito ao desafio» que decorre do Despacho n.º 6869/2018, e divulgação do mesmo para garantir maior transparência e uniformidade de tratamento dos/as administrados/as no seio da Administração Pública;
- Habilitar as entidades empregadoras públicas, nomeadamente na LTFP, com maior poder discricionário para a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar;
- Levar a cabo campanhas de sensibilização defendendo a compatibilidade entre o emprego feminino e a maternidade (Cunha, 2018: 103) atendendo à necessidade de promover a natalidade e sustentabilidade demográfica, e

promover a partilha paritária das responsabilidades e tarefas de cuidar entre ambos os sexos (EIGE, 2019: 18, apud Budig et al., 2012, p. 163).

## BIBLIOGRAFIA

Acker, Joan (1989). "Doing comparable worth: gender, class and pay equity". Philadelphia, USA: Temple University Press.

Acker, Joan (1990). "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations" in *Gender and Society*, pp 139-158.

Acker, Joan (1992). "Gendering organizational theory". In *Gendering Organizational Theory*, edited by Albert J. Mills and Peta Tancred, 248- 260. Thousand Oaks, CA: Sage.

Acker, Joan (2009). "From glass ceiling to inequality regimes". *Sociologie du Travail* 51 (2): 199-217.

Alexandre, Helena Maria (2010). "Condições da Administração Pública para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens: Atitudes e Práticas de Dirigentes". Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.

Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne. (2009). *Understanding Gender and Organizations*. London, Sage Publications.

Associação Famílias e a ID-Norway. (2016) Projeto EQUALITY BALANCE. (disponível em <https://eeagrants.cig.gov.pt/resultados/equality-balance/>)

Associação para a Inovação Social. (2018) "Guia Prático para a Avaliação Ex-ante do Impacto em Função do Género nas Políticas Públicas e nas Medidas Legislativas Nacionais". (disponível em <http://portugalmaisigual.pt/wp-content/uploads/ficheiros/metodologia-de-diagnostico-ig.pdf>)

Blanco de Moraes, Carlos (2010). *Guia de Avaliação de Impacto Normativo*. Ed. Almedina. 2010. Coimbra

Bernardes, Sónia e Casaca, Sara Falcão (2013). Novas formas de organização do trabalho, qualidade de vida e articulação trabalho-família: Portugal no quadro da união europeia. *organizações e trabalho*, n.º 39-40, 2013, pp. 27-40 <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/4934/1/Revista3940.pdf>

Broadbridge, Adelina & Hearn, Jeff. (2008), "Gender and management: new directions in research and continuing patterns in practice", *British Journal of Management*, 19, 38-49.  
Broadbridge

Casaca, Sara Falcão (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar, *Sociologia, Problemas e Práticas*, nº 72:2013, pp. 31-52. DOI:10.7458/SPP2012722617

Casaca, Sara Falcão (2014), "A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida", in Kovács, Ilona (coord.), *Temas atuais em Sociologia do Trabalho*, Coimbra: Almedina/ Fundação Económicas, pp. 355-380.

Casaca, Sara Falcão (2014), "A Igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: o longo percurso dos instrumentos normativos", *Revista do Centro de Estudos Judiciários*, n. 1, pp. 173-191.

Casaca, Sara Falcão (2015). "A Igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: o longo percurso do enquadramento político e dos instrumentos normativos", *Revista de Estudos Demográficos*, INE, n.º 56, pp. 5-23.

Casaca, Sara Falcão (Coord. ISEG) Perista, Heloísa (Coord. CESIS), Torres, Anália (Coord. CIEG, ISCS), Correia, Catarina, Quintal, Eudelina & São João, Patrícia (2016). Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even - Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, disponível em [https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769464&request\\_checksum=73d4b23ed263d6d9a02d98d197cc730026c04a00](https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769464&request_checksum=73d4b23ed263d6d9a02d98d197cc730026c04a00)

Casaca, Sara Falcão & Lortie, Johanne (2017) "Handbook on Gender and Organizational Change". International Training Centre of the International Labour Organization, Turin, Italy, pp. 117.

CE - Comissão Europeia (2018). Flash Eurobarometer 470 - Report Work-life balance – June/July 2018. Disponível em [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Eurobarometro\\_Work\\_life\\_balance\\_2018\\_Report.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Eurobarometro_Work_life_balance_2018_Report.pdf)

CIG. 2015. "Igualdade de Género em Portugal 2014". Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/03/Igualdade-de-G%C3%A9nero-em-Portugal-2014.pdf>

CIG. 2017. "Igualdade de Género em Portugal: boletim estatístico 2017". Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/02/Boletim-estatistico-2017.pdf>

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2008). Guia de Autoavaliação em Igualdade de Género para as Empresas, desenvolvido no âmbito do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. Disponível em [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_de\\_autoavaliacao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_de_autoavaliacao.pdf)

CITE (2003). Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Disponível em [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf)

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN), Associação da Restauração e Similares de Portugal (ARESP), Organização Internacional do Trabalho (OIT)(2008). Referencial de Formação em Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_651185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_651185.pdf)

Comissão Europeia (2018). Flash Eurobarometer 470 Report - Work-life balance, jun/julh. 2018, pp.

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) - Boletim estatístico do emprego público n.º 18/2018 (BOEP) [file:///Y:/perfil/Meus%20Documentos/CIG/DGAEP-DEEP\\_BOEP18\\_junho2018.pdf](file:///Y:/perfil/Meus%20Documentos/CIG/DGAEP-DEEP_BOEP18_junho2018.pdf)

Cunha, Vanessa (2018). Conciliação da atividade profissional com a vida familiar: Igualdade entre mulheres e homens e natalidade. Desafios Demográficos: a Natalidade. Conselho Económico e Social

EIGE - European Institute for Gender Equality Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance Research note- <http://cite.gov.pt/pt/destaques/Gender%20pay%20gap.pdf>, 2019: 18

Eurofound (2016). Work-life Balance: Creating Solutions for Everyone. Foundations Focus, 19. Disponível em: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1649en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1649en.pdf)

Eurofound (2009). Working conditions in the European Union: Working time and work intensity. Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2009/working-conditions/working-conditions-in-the-european-union-working-time-and-work-intensity>

Ferreira, Virgínia (1993) "Padrões de Segregação das Mulheres no Emprego. Uma Análise do Caso Português no Quadro Europeu". *in* Boaventura de Sousa Santos (org.), Portugal: Um Retrato Singular, Porto: Edições Afrontamento, 233 - 260. (disponível em [https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/12532/pg\\_034-063\\_cc85mulleres.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/12532/pg_034-063_cc85mulleres.pdf?sequence=1&isAllowed=y))

Ferreira, Virgínia (2003), Relações Sociais de Sexo e Segregação do Emprego: Uma Análise da Feminização dos Escritórios em Portugal, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Ferreira, Virgínia & Saleiro, Sandra (Coord.) Monteiro, Rosa, Lopes, Mónica & Múrias, Cláudia (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, no âmbito do projeto «Gender Equality-Mainstreaming» desenvolvido pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC) disponível em [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf)

Guerreiro, Maria das Dores, Lourenço, Vanda & Pereira, Inês (2006a). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar, 4ª ed, CITE, Lisboa.

Guerreiro, Maria das Dores, & Pereira, Inês (2006b). Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade. Lisboa: CITE.

INE. (2018a). Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego 2.º - Conciliação da vida profissional com a vida familiar. Destaque 2.º trimestre de 2018. Disponível em [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/07\\_Conc\\_Vida\\_Fam\\_Vida\\_Profis\\_2T2018.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/07_Conc_Vida_Fam_Vida_Profis_2T2018.pdf)

INE. (2018b). Índice de Bem-estar (IBE) da população portuguesa entre 2004 e 2017. Destaque. Disponível em [file:///C:/Users/ABI000654/Downloads/07IndBemEstar2017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ABI000654/Downloads/07IndBemEstar2017%20(1).pdf)

Monteiro, Rosa & Domingos, Liliana (2013a). "O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia." *Sociologia, Problemas e Práticas* (73): pp. 59-77.

Monteiro, Rosa & Ferreira, Virgínia (2013b) "Planos para a igualdade género nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais." *Revista Sociedade e Trabalho* 43/44/45: 123-136.

Oliveira, Catarina Sales & Villas-Boas, Susana (2012). Igualdade de Género na Universidade da Beira Interior. *Ex aequo*, (25), 119-136. Recuperado em 31 de março de 2019, de [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0874-55602012000100010&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100010&lng=pt&tlng=pt).

Organização Internacional do Trabalho (OIT)/International Labour Office (2012). *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology (2nd Edition)*, Genebra, International Labour Organization ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf))

Perista, Heloísa (Coord), Cardoso, Ana; Brázia, Ana; Abrantes, Manuel & Perista, Pedro (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS/CITE

Perista, Heloísa & Silva, Alexandra (2005). *Impacto em Função do Género. Avaliação de Medidas de Política*, Coleção "Bem Me Quer", nº 10, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Pernas, Gonçalo, Fernandes, Viriato & Guerreiro, Maria das Dores (2008). *Guião para a implementação de planos de Igualdade na administração pública central*. Lisboa: ISCTE/CIG. Disponível em [http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Ref\\_AdmlLocal.pdf](http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/Ref_AdmlLocal.pdf)

Pernas, Gonçalo, Fernandes, Viriato & Guerreiro, Maria das Dores (2008). *Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas*. Lisboa: ISCTE/CIG. Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/guiao-plano-igualdade-empresas.pdf>

Rato, Helena (Coord.), Madureira, Cesar, Alexandre, Helena, Rodrigues, Miguel & Oliveira, Teresa. (2007). *A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa*, Oeiras, INA

Rêgo, Maria do Céu (2010). *A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa*. In: V. Ferreira, ed., *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE, pp.59-73.

Romão, Isabel (2000). *A Igualdade de Oportunidades nas Empresas. Gerir para a Competitividade, Gerir para o Futuro*, Coleção "Bem me Quer", n.º 1, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Santos, Gina Gaio (2010), "Gestão, trabalho e relações sociais de género", in V. Ferreira, (ed.) *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego: Políticas e circunstâncias*, (pp. 99-136), Lisboa: CITE.

Wall, Karin, Aboim, Sofia & Cunha, Vanessa (2010). *A Vida Familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades*. CITE. "Estudos". Lisboa. [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/A\\_vida\\_masculino.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/A_vida_masculino.pdf)

Wall, Karin, Cunha, Vanessa, Atalaia, Susana, Rodrigues, Leonor, Correia, Rita, Correia, Sónia, & Rosa, Rodrigo (2016). *Livro Branco - Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, CITE.

-----

## ANEXOS

## Anexo 1 – Guião de entrevista: Direção

### INTRODUÇÃO

1. Qual a razão que o/a levou a considerar/avalizar esta possibilidade neste momento?
2. Há quanto tempo ocupa este cargo?
3. Pelouros?

### 1. MISSÃO E ESTRATÉGIA DA CIG

4. Para a CIG a promoção da igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade?
5. Considera que as estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da CIG?
6. Na CIG existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?
7. Nos últimos cinco anos, a CIG afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

### 2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

#### 2.1 ANÁLISE DE FUNÇÕES, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E REMUNERAÇÕES

8. A organização/CIG tem sistemas de descrição de tarefas, de avaliação de funções e de avaliação das diferenças de remuneratórias<sup>20</sup> assentes em critérios objetivos comuns, de forma a excluir qualquer discriminação?
9. Os resultados dessas avaliações foram consequentes e foram divulgados?

#### 2.2 PROGRESSÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

10. A CIG, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?
11. A CIG tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão de topo?

---

<sup>20</sup> A remuneração dos trabalhadores com vínculo de emprego público é composta por: a) Remuneração base; b) Suplementos remuneratórios (trabalho suplementar/noturno/isenção de HT); c) Prémios de desempenho.

12. A CIG tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de direção e chefia? (Ex: Direções de Departamento, outros cargos de direção)
13. A CIG promove práticas de mentoria, de aconselhamento, *coaching*, apadrinhamento/amadrinhamento (*sponsorship*) para alcançar uma participação equilibrada de mulheres e homens nos lugares de decisão de topo e direção e chefia?
14. A CIG adota procedimentos deliberados no sentido de identificar mulheres que possam ser promovidas ou recrutadas para os lugares de decisão de topo e chefia?

### 3. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

15. A CIG divulga boas práticas da sua gestão no domínio da Igualdade entre Mulheres e Homens? (ex. mulheres nos lugares de decisão)

### 4. RELAÇÕES EXTERNAS NO PLANO DA IGUALDADE

16. A CIG, na sua relação com empresas parceiras, subcontratadas, fornecedoras procura garantir que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre Mulheres e Homens?
17. A CIG, na sua relação com a comunidade, tem um papel ativo no encorajamento e criação de condições para a promoção da igualdade entre mulheres e homens?
18. A CIG estabelece contacto regular e consequente com os mecanismos nacionais para a igualdade (ex: CITE) ou organizações internacionais (EIGE,OIT)? Se sim, quais?
19. A empresa estabelece relações com organizações não-governamentais, nomeadamente ONGDM, e universidades e centros de investigação? Se sim, quais?

### OUTRAS

20. Como vê a CIG daqui a três anos?
21. O que deseja para a sua estratégia e visão global?
22. Que desafios mais prementes enfrenta?
23. Como avalia as atuais orientações políticas nesta matéria, designadamente o objetivo de ser alcançada uma representação de pelo menos 40% do sexo subrepresentado no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública,

incluindo as instituições do ensino superior e as associações públicas como as ordens profissionais?

24. Considera que se fosse homem (no caso de ser mulher) ou mulher (no caso de ser homem), a sua carreira profissional teria tido um desenvolvimento diferente?
25. Pode falar-nos sobre a mesma? (habilitações, formações, percurso até à administração)
26. Como avalia a sua dedicação profissional?
27. Se fosse possível mensurá-la, como a quantificaria?
28. Considera que é pessoalmente muito exigente?
29. Quantas horas por dia dedica a este cargo?
30. Como organiza a gestão das responsabilidades familiares/pessoais?
31. Registar idade/Situação familiar

## **Anexo 2 – Guião de entrevista: Chefia e Técnico/a**

### INTRODUÇÃO

1. Há quanto tempo trabalha esta CIG?
2. Qual o departamento em que trabalha?
3. Há quanto tempo exerce este cargo?
4. Pode descrever detalhadamente as funções que exerce?
5. Quantas pessoas dirige? A quem reporta?

### 1. MISSÃO E ESTRATÉGIA DA CIG

6. Para a CIG a promoção da igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade?
7. As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da CIG?
8. Como vê esta questão, à luz do departamento/área que dirige?

### 2. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

#### 2.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

9. A CIG proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?
10. A CIG encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?
11. Já recebeu alguma orientação nesse sentido?
12. E informalmente, a questão já foi debatida?
13. Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

#### 2.2 ANÁLISE DE FUNÇÕES, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E REMUNERAÇÕES

14. Na CIG, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?
15. Em que consiste?
16. O que mais valoriza na avaliação das pessoas que estão na sua dependência hierárquica?

17. Existe algum sistema de validação para assegurar a justiça na atribuição de notas ou pontuações, no âmbito da avaliação de desempenho?

18. Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?

### 2.3 PROGRESSÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

19. A CIG, quando nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

20. A CIG tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de direção e chefia? (Ex: Direções de Departamento, outros cargos de direção)

21. De que forma é que a CIG garante que os processos de promoção e de progressão na carreira são transparentes e objetivos para homens e de mulheres?

22. De que forma é que o garante enquanto chefia?

23. A CIG implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?

### 3. ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

24. A CIG tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?

25. A CIG tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?

26. A CIG incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?

27. Quantos homens, no seu departamento, nos últimos três anos, partilharam a licença?

28. A CIG procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença parental?

29. A CIG encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?

#### 4. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

30. As pessoas tendem a trabalhar individualmente ou em grupo?
31. Se trabalham em grupo, como se conjuga a autonomia e a interdependência?
32. Como é que é a composição sexual dos grupos de trabalho e a respetiva liderança?
33. Em geral, as pessoas realizam: tarefas monótonas ou complexas, uma tarefa ou várias, tarefas com ou sem rotatividade?
34. Em geral, como é que as várias unidades asseguram que os objetivos de produtividade, desempenho são atingidos?
35. Que formas de supervisão do trabalho são privilegiadas?
36. De uma maneira geral, quem define a divisão do trabalho?
37. De uma maneira geral, quem define os horários de trabalho?
38. Em geral, as pessoas têm autonomia para:
  - determinar o tempo de trabalho, o horário, as pausas, o tempo de férias?
  - decidir sobre o local onde realizam o trabalho?
  - definir os objetivos do trabalho?
  - determinar a quantidade de trabalho?
  - decidir sobre a partilha/divisão de tarefas (grupo, área...)?
  - proceder ao planeamento das tarefas?
  - decidir sobre a liderança/coordenação da área/grupo?
  - identificar necessidades formativas e propor um plano de formação?
  - proceder à autoavaliação do seu desempenho (individual e do grupo)?
39. Quais os mecanismos implementados para prevenir a intensificação do trabalho e o stresse?
40. Como avalia o desgaste físico e psicológico nesta secção/departamento?
41. O absentismo é um problema na sua atividade de gestão da secção/departamento?
42. Quais as razões?
43. Nos últimos três anos, recorda-se de algum acidente de trabalho? (avaliar gravidade).

44. A CIG concede horários de trabalho flexíveis com vista à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
45. A CIG encoraja os homens a usufruir dos horários de trabalho flexíveis?
46. A CIG possibilita, informalmente, o trabalho a partir de casa quando necessário à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
47. Na marcação dos horários por turnos, a CIG considera as necessidades de articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras?
48. A CIG proporciona formação/orientação a outros cargos de direção para, na concessão de modalidades flexíveis de trabalho (tempo, local...), terem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e de homens?
5. RESPEITO PELA DIGNIDADE E INTEGRIDADE DAS PESSOAS TRABALHADORAS
49. A CIG implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos trabalhadores e das trabalhadoras?
50. Existem na CIG procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?
51. Existem na CIG procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho?
52. Tem conhecimento de algum caso de assédio sexual, por exemplo?
53. Quais foram os procedimentos.
6. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO
54. A CIG incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?
55. A CIG incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?
56. A CIG incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?

57. A CIG realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?

58. A CIG realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?

#### 7. COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA (COMUNICAÇÃO/MARKETING/PUBLICIDADE/SUSTENTABILIDADE /RESPONSABILIDADE SOCIAL)

59. A CIG divulga boas práticas da sua gestão no domínio da Igualdade entre Mulheres e Homens? (ex. mulheres nos lugares de decisão)

60. Na comunicação interna, a CIG tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?

61. A CIG utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?

62. A CIG divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?

63. A CIG divulga a tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?

64. A CIG divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?

65. A CIG divulga o recursos existentes na área geográfica da CIG e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a articulação da vida profissional familiar e pessoal (ex.:, creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?

66. A CIG adota uma política de marketing e publicidade responsável, que possa prevenir a utilização de estereótipos de género, a exploração da imagem e

objetificação das mulheres e que promova a diversidade na imagem e restantes suportes de comunicação?

#### 8. RELAÇÕES EXTERNAS NO PLANO DA IGUALDADE COMUNICAÇÃO/ MARKETING/ PUBLICIDADE/ SUSTENTABILIDADE/ RESPONSABILIDADE SOCIAL)

- 67. A CIG participa em redes e/ou estruturas que têm entre os seus objetivos a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens?
- 68. A CIG, na sua relação com empresas parceiras, subcontratadas, fornecedoras procura garantir que as mesmas respeitam o princípio da igualdade e não discriminação entre Mulheres e Homens?
- 69. A CIG, na sua relação com a comunidade, tem um papel ativo no encorajamento e criação de condições para a promoção da igualdade entre mulheres e homens?
- 70. A CIG estabelece contacto regular e consequente com os mecanismos nacionais para a igualdade (ex: CITE) ou organizações internacionais (EIGE,OIT)? Se sim, quais?
- 71. A CIG estabelece relações com organizações não-governamentais, nomeadamente ONGDM e universidades e centros de investigação? Se sim, quais?

#### OUTRAS

- 72. Como avalia a sua carreira profissional na CIG?
- 73. Está satisfeita/o?
- 74. Qual a área formação e nível de escolaridade?
- 75. Considera que se fosse homem (no caso de ser mulher) ou mulher (no caso de ser homem), a sua carreira profissional teria tido um desenvolvimento diferente?
- 76. Como avalia a sua dedicação profissional?
- 77. Se fosse possível mensurá-la, como a quantificaria?
- 78. Considera que é pessoalmente muito exigente?
- 79. Quantas horas por dia dedica a este cargo?
- 80. Como organiza a gestão das responsabilidades familiares/pessoais
- 81. Registrar idade/Situação familiar

