Transcrição de entrevista

Chefe 4

1. **Identificação pessoal e profissional**
2. Feminino
3. 41 Anos
4. Licenciada
5. Chefe de Divisão
6. Há 7 anos que é chefe de divisão na CME e há 16 anos que trabalha na CME
7. DAS (Divisão de águas e saneamento)
8. Tem aproximadamente 50 funcionários a seu cargo

**Entrevistador** – E destas faltas que se apercebe, não sabe quais são os motivos que os levam a faltar?

**Chefe de divisão –** Muitas das vezes são situações que não são previsíveis não é? Ou tipo ou ficou doente, ou ou tiveram ou os próprios ficaram doentes mas no fundo não, depende, isso não leva ao atestado médico porque são doenças… a pessoa muitas das vezes, e pessoas que estão no trabalho físico muito exigente muitas das vezes no dia têm uma dor, que acaba no fundo que não poderia passar, não carece no fundo de qualquer acompanhamento médico e que os obriga no fundo a não se sentirem tão bem e não vir e, mas isso no fundo não há depois qualquer justificação de atestado médico ou de outra situação e eu esperava resolver dos procedimentos normais da função publica, uma falta que depois irá ser descontada no período de férias. No outro dia um dos cabouqueiros estava de férias, um ficou doente e um faltou, portanto fiquei sem nenhum cabouqueiro. E um dia sem nenhum cabouqueiro é um bocado complicado mas tem a ver com o número reduzido de funcionários que temos.

**Entrevistador –** Então está-me a dizer que a maior parte dos seus funcionários quando faltam não justificam as suas faltas, ou…

**Chefe de divisão –** Justificam, justificam sem atestado. Ficam sem atestado não é?

**Entrevistador –** Os trabalhadores sentem-se motivados?

**Chefe de divisão –** A nível mesmo da e os funcionários que temos são funcionários em que o escalão e o que recebem é muito pouco e daí também nós termos muita dificuldade e o quadro cada vez ser menor. Nós temos dificuldade em integrar pessoas nestas categorias e hoje mesmo quando vêm para estas categorias tentam sempre quanto possível ir para outras porque são trabalhos muito exigentes e forçosos não é, e que a nível da compensação monetária não existe. Nós estamos a falar de pessoas que recebem cerca de 500€ não é… quando sabemos que a nível do desemprego e o subsidio que eles têm é praticamente o salários muito equiparado e no fundo tornou-se assim numa pratica no fundo as pessoas não quererem vir trabalhar porque são mal remuneradas, não é… não há aquela compensação e também é um sector que é muito exigente, em que, especialmente ainda mais a parte da agua do que a do saneamento, as pessoas quando que nós intervimos geralmente é direccionada quando há rupturas não é? Rupturas, nós temos rupturas todos os dia, rupturas na rede publica e isso para repararmos uma ruptura a pessoa fica sem água, ou leva-nos a ir reparar a ruptura porque a pessoa já ficou sem água e então são intervenções que têm de ser muito rápidas. Temos no fundo uma população toda atrás de nós a olhar-nos. Que nem sequer para tomar um café, ou num controlo por exemplo se os funcionários se tão a comer ou que tão parados por alguma coisa porque as pessoas não têm agua e a exigência aí é muito grande, e, e pronto e eles vêem-se muito pressionados por isso. Ma eu acho que o que os leva a vir trabalhar é o ordenado e é no fundo ainda a segurança que têm a nível de uma instituição publica não é…. Coisas que têm, embora seja pouco, o ordenado ao fim do mês aparece, têm a garantia que têm o ordenado e é o que os leva no fundo a virem trabalhar, embora a nível monetário não há aquele incentivo, acaba por não haver esse incentivo porque eles normalmente… é pouco, o escalão a que pertencem, no fundo de acordo com as categorias da função pública, ninguém o poderá fazer de outra maneira, o que recebem é relativamente pouco.

**Entrevistador –** E o facto de receberem pouco, isso também pode, e estarem num trabalho que exige esforço, isso também pode levar com que se sintam menos satisfeitos em relação ao trabalho…

**Chefe de divisão –** Sim, penso que sim. Eu penso que é um pouco isso. Porque eles também acham que acaba por ser um serviço um bocado monótono não é… todos os dias… e como a quantidade de funcionários tende ser bastante reduzido não dá para mudar muito a rotina, eles acabam no fundo todos os dias a tar praticamente a fazer a mesma coisa e um trabalho muito esforçoso: abrir valas, tar com a enxada, pronto com a picareta na mão e e pronto e desmotiva os funcionários porque, por isso. Mas não sei se têm outra maneira de tentar colmatar era bom, mas é muito complicado.

**Entrevistador –** E já alguma vez se apercebeu de um trabalhador faltar mesmo injustificadamente mas por motivos que não são suportáveis, não sei se me faço entender, há aqueles que faltam por motivos inevitáveis, que não têm controlo, mas…

**Chefe de divisão -** Isso é sempre muito difícil nós conseguirmos classificar e dizer se é essa situação porque nós não temos, isso no fundo é uma, nós achamos que acontece isso mas poderá ser uma visão incorrecta porque nós não temos dados e dados para dizer que é assim mesmo, agora já temos verificado em algumas situações e tem colocado e metemos mesmo aberto alguns processos disciplinares, quando realmente alguns funcionários faltaram, tiveram, faltaram e estavam doentes e tiveram, em uma das vezes foi um acidente de trabalho e ficou ao abrigo do seguro e apercebi-me que esse funcionário não estava a trabalhar na câmara mas que estava a trabalhar para fora. E foi aberto um processo disciplinar, mas essas situações só recorrendo mas têm acontecido. Isso é que eu acho que devemos exigir às nossas instituições que estejam mais em cima porque acho que aí no fundo é um desrespeito para com os outros, é um gozo para com as outras pessoas, para as pessoas que trabalham, porque estão a usufruir de um bem, porque estão ao abrigo do seguro é lhes pago na mesma e estão a trabalhar para fora. Acho que essas pessoas pensam que são mais espertas do que as outras, porque não vejo outro motivo para terem essa atitude e acho que essa atitude é condenada e acho que devemos contribuir e denunciar essa situação, essas situações.

**Entrevistador -** Até porque a CME acaba por pagar por uma coisa que não foi responsável não é?

**Chefe de divisão -** Exacto, e cada vez mais acho que a nível das instituições e a nível médico deve haver um maior rigor, um maior rigor naquilo que fazem. Eu não sei, nessa parte não sei, se tem um atestado a dizer que a pessoas está doente é porque está doente mas se eu depois confronto e vejo a pessoa ao lado e me apercebo que conduz e que faz o serviço normal não percebo, então porque é que não pode estar trabalhar, se não tem condições para estar a trabalhar na instituição e pode trabalhar na outra e essas situações já não se vêem tanto mas antigamente viam-se muito. E eu sei que há uns anos atrás tiveram em baixa por tempo indeterminado e qu não trabalhavam aqui mas a gente via-os a conduzir o tractor e a trabalharem para outros fins. Isso é que é um bocadinho complicado.

**Entrevistador –** E era isso que lhe ia perguntar. Se alguma vez se já tinha apercebido de um funcionário se aproveitar da baixa médica para faltar ao trabalho…

**Chefe de divisão –** Exacto sim!

**Entrevistador –** Penso que já respondeu a esta questão - De que forma é que os funcionários que faltam afectam a sua divisão?

**Chefe de divisão –** Afectam bastante, bastante. Não faltam muito porque como lhe digo somos muito poucos. Ao longo destes quinze anos que cá trabalho cada vez o número de funcionários é mais pequeno, cada vez mais as redes de distribuição de água, saneamento, as exigências legislativas que nós temos são maiores e nós cada vez somos menos. É claro que se faltar um nota-se muito, sente-se muito. E porque cada vez há maiores exigências, as pessoas também são mais exigentes, pronto isto no fundo é a sociedade em que vivemos, antigamente era diferente mas hoje em dia as pessoas são mais exigentes e temos que dar uma resposta maior às pessoas e nós muitas das vezes com a falta de pessoal que temos não conseguimos dar uma resposta imediata como conseguimos e isso me deixa triste porque acho que não que não devia ser assim.

**Entrevistador –** E como define a relação entre os funcionários e as chefias?

**Chefe de divisão –** Eu penso que é boa. Penso que é boa embora o trabalho do encarregado directo ou da pessoa que está acima é uma função muito complicada porque, e numa instituição que é tão grande, que há uma diversidade tão grande de serviços para alem de haver uma diversidade de tão grande de serviços e depois não há uma homogeneidade de categorias e as pessoas não conseguem compreender que porque é que uma pessoa que ganha exactamente o mesmo do que ela, não tem a mesma pressão do que ela e não tem as mesmas exigências do que ela. E ainda conseguem menos compreender porque é que a chefia directa lhe exige quanto aos outros não lhes são exigidos. E aí há um grave problema por isso e aí dificulta o trabalho da chefia directa, porque a chefia directa, como eu lhe disse, e particularmente no sector das aguas, a chefia directa se tem uma população ou um bairro sem agua e quer um funcionário que esteja ali na vala e não lhe deixa sequer ir tomar um café e porque tenta-lhe mostrar que as pessoas estão sem agua e que não podemos , ou por exemplo o nosso horário de almoço é ao meio dia e se nós estamos com o bairro sem agua não vamos ao meio dia, reparamos a ruptura e depois vamos todos almoçar à 1h. E um funcionário que está na vala todos os dias na vala a abrir e o canalizador também na vala sempre a abrir não conseguem compreender outros sectores de assistentes operacionais que é diferente, daqui a 10minutos ou daí outras situações não percebe porque é que aquele já foi almoçar ao meio dia e ele nem para tomar um café… sente-se injustiçado e revoltam-se contra quem? Contra a chefia que está directa porque é a que faz a pressão, é o mau da fita e faz a pressão porque quer que as coisas funcionem. Independentemente que faltem três funcionários ele tem de reparar na mesma a ruptura e exigem muito mais deles do que se fossem mais também mas é ele que tem de responder perante a população e no fundo gerem-se alguns conflitos devidos a essa situação que a própria instituição que cria.

**Entrevistador –** Este facto tem influência na assiduidade dos trabalhadores?

**Chefe de divisão –** Poderá ter, não digo que não tenha. Porque as pessoas vivem sobre pressão e, quero dizer, há um factor que acaba por desmotivar e que se verifica a nível de assiduidade. Tudo se reflecte em tudo. Nós vivemos e tudo o que há na nossa envolvente acaba sempre por modificar a nossa maneira de ser e a nossa maneira de actuar não é… e todos os factores contribuem.

**Entrevistador –** E no que respeita ao trabalho em equipa, como costuma ser o relacionamento entre funcionários?

**Chefe de divisão -** É bom. Não há assim nada embora muitas das vezes existem categorias distintas e escalões diferentes ele muitas das vezes equipara-se e há sempre aquela questão: Tu deves trabalhar mais do que eu porque ganhas mais do que eu! ……….. Mas geralmente é bom, há excepção de algumas pessoas que já são mais propensas a essa e lá fora o sentido e o comportamento dessas pessoas é mais conflituoso, são pessoas mais conflituosas e ai tem uma postura diferente e quando chegam cá nós também vimos que cada pessoa funciona de maneira diferente que tem mesmo a ver com o meio em que vivem com os valores que no fundo lhes foram dados, com a própria personalidade, e nós sabemos que um ou outro são mais conflituosos e tem que se tentar meter um funcionário com outro para não se gerir conflito o que a chefia directa fez tenta fazer essa gestão – por uma boa equipa.

**Entrevistador –** Já algum funcionário se encostou mais porque o outro ganha mais?

**Chefe de divisão –** Já, nós tentamos chamar um bocadinho a razão, que tem a ver com situações da vida. Situações que, se um foi para a função pública primeiro que o outro embora ele seja mais novo do que eu ele optou primeiro ir trabalhar para a função publica e optou por fazer serviço no privado, não fazer descontos, mas chega uma determinada altura da vida espera lá, quando chegar o tempo da reforma é melhor ir para a função publica. Mas no fundo ele já usufruiu de questões que ele próprio optou por usufruir, mas depois as pessoas têm dificuldade em ver que o outro é muito mais novo do que eu porque é que se geram estas coisas. Mas isto parte logo da personalidade da pessoa e de toda a envolvente, porque no fundo se acontece é porque fiz opções.::::::::::::

**Entrevistador –** No que respeita as condições laborais como acha que os trabalhadores se sentem?

**Chefe de divisão -** Acho que cada vez mais as pessoas se sentem mais desiludidas porque cada vez se tem vindo a retirar alguns direitos às pessoas e outras exigências que são exigidas e acho que as pessoas no geral mostram-se um pouco, como há uma grande turbulência a nível do pais e tudo as pessoas sentem-se um bocado injustiçadas e não saberem com o que podem contar e depois têm sido alteradas sucessivamente legislação e critérios de avaliação e esta turbulência cria assim um bocado instabilidade nas pessoas.

**Entrevistador –** o que tem a dizer acerca do nível de motivação dos trabalhadores?

**Chefe de divisão -** Eles de momento não se sentem muito motivados por esta situação porque cada vez trabalham mais, cada vez ganham menos e cria uma certa desmotivação. É o que eu acho sinceramente. Se eu dissesse que eles se sentem muito motivados não era o correcto. Eu acho que eles não estão muito motivados e por essa situação e devido a esta instabilidade toda e antigamente tinha-se uma ideia da função publica e porque tem vindo a ser alterada e as pessoas hoje em dias tem todas um pouco de receio: será que é assim tão estável, será que está assim tão bem

**Entrevistador -** Até porque na função publica esta cada vez mais difícil de progredir na carreira e no sistema remuneratório

**Chefe de divisão -** Sim ate porque as exigências são maiores e como eles também não percebem muito bem as exigências criam uma certa desmotivação, porque a pessoa tem sempre um pouco de receio, as coisas não são tão direitinhas e tão certas. Eles sentem a turbulência e a modificação: e hoje pensam, será que daqui a um tempo será assim, será que não, não é assim.

**Entrevistador –** Já se apercebeu de algum funcionário que desempenhou uma função que nada tem a ver com o seu cargo?

**Chefe de divisão –** Penso que sim, penso que sim.

**Entrevistador –** Pode exemplificar?

**Chefe de divisão –** Sei lá, o canalizador não tem que abrir a vala e abre muitas vezes a vala, não tem que abrir a parede para fazer a conclusão do ramal e ela faz. A nível técnico, nós aqui temos uma postura, todos fazemos tudo, não há ninguém especial para fazer o serviço, se precisarmos todos fazemos. O técnico de laboratório está de ferias e não ta la ninguém, eu vou para o laboratório fazer as analises

**Entrevistador –** E em termos de actividade de lazer durante a jornada normal de trabalho

**Chefe de divisão –** Lazer como?

**Entrevistador –** Lazer como utilizar redes sociais?

**Chefe de divisão –** Nós não tem muito essa situação. Nós somos aqui muito poucos e o grande bolo são os assistentes operacionais. O pessoal operacional não tem acesso.

**Entrevistador – E saírem mais cedo para irem ao café**

**Chefe de divisão –** Isso ai temos um grave problema aqui não é? Porque temos um café aqui mesmo ao lado. Isso temos, temos, temos… temos um grave problema porque nós tentamos que a nível dos horários sejam cumpridos o mais possível e eles estão sempre por fora, não trabalham aqui (…) nos canaviais, portanto o pessoal ta todo por fora. O horário deles é das 8h ao meio dia e da 13h às 16h. E nós por norma, nós pedimos para chegarem um pouco antes, mas não muito. Mas às vezes é um pouco difícil controlar, chegam um bocadinho mais cedo e depois vamos a ver e já estão no café, não é? Já estão no café, é um bocado difícil controlar também porque está muito próximo e está aqui mesmo ao lado. A nível do lazer, pronto há esta situação do irem ao café.

**Entrevistador –** É o principal motivo que tem

**Chefes de divisão –** Sim, exactamente, ou então estão fora, num sítio qualquer e estar um café por perto são capazes de irem tomar um cafezinho. Embora por norma avisam o encarregado que vão tomar o café. Mas a questão é essencialmente assim…

**Entrevistador –** E não tem nenhum trabalhador que tenha problemas com álcool?

**Chefe de divisão –** Tenho. Tenho que acabou agora de… houve um que faleceu devido aos problemas de álcool, por acaso à relativamente pouco tempo, no final do ano passado, era um cabouqueiro mas acabou por não ser por causa do álcool depois teve um AVC, depois ficou em coma e depois pronto… era uma pessoa muito nova mas que tinha problemas de álcool, tinha problemas de álcool, e pronto acabou por falecer. Entretanto um cabouqueiro também que agora vai concluir o contrato também tem problemas de álcool que nós até o referenciamos para o gabinete de apoio ao trabalhador mas ainda não o conseguiram contactar e que tem problema de álcool. Aqui o problema é que há mesmo problemas de álcool. Nós aliás já pedimos apoio também e por várias vezes já pedimos apoio mesmo lá ao gabinete médico, à divisão de recursos humanos porque é uma situação que nos preocupa muito, quer dizer porque, porque muita gente no horário de trabalho, eles têm o horário de almoço não é? Do meio-dia à 1h, do meio-dia à 1h. Eles a regra geral eles até almoçam aqui, almoçam aqui perto e ficam por aqui e apreciamos que eles durante o almoço bebem quantidades de álcool, bastante não é? E têm que trabalhar muitas vezes da parte da tarde e nós temos que colocar sempre alguns funcionários a trabalhar. Já perguntámos como é podemos tentar resolver isso, até inclusive sugerimos, já sabemos que não é possível e legal, não é permitido, que nos dessem o apoio para eles verem como é que se controlavam, porque é muito difícil. A gente apercebe-se que a pessoa está com excesso não é? Ou começa a cambalear ou começa outra situação. Mas como é que nós vamos impedir esse funcionário de trabalhar? Não temos qualquer meio para o impedir. É a palavra de uma pessoa contra a palavra de outra. Eu muitas das vezes tenho-os impedido mesmo de trabalhar ou de conduzir porque o risco que se corre a coloca-los a trabalhar é muito elevado, porque se cai pa dentro de uma vala, porque se é atropelado, porque nós não podemos aqui, não podemos dizer tar aqui, fiquem aqui, no meio, na envolvente. A questão é que eles estão fora, para ale, da má imagem que damos por fora não é? Mas esse também é um grave problema em que nós já pedimos e eles estão a tentar resolver a DGRH a tentar ver como é que nós conseguimos colmatar essa situação não é? Agora é a questão que eu lhe digo não é pessoal operacional, é pessoal operário e que tá fora, é essencialmente esse pessoal que nós temos problemas

**Entrevistador – O álcool é portanto um problema que afecta muito a presença do trabalhador ao trabalho não é?**

**Chefe de divisão –** É muito. Perfeitamente. Há determinadas situações que nós temos a noção que o desempenho é praticamente nulo. Tem dificultado muito a gestão do serviço não é? Porque vai almoçar está tudo bem mas a seguir ao almoço aquilo que estava destinado a fazer não faz. É complicadíssimo. É o principal, é o principal… como digo havia essas situações que diferenciadas, diferenciadas e que foram, há outras situações que acontecem também e que nós podemos ver que são situações que não são sempre mas que devia haver qualquer, alguma coisa que pudéssemos fazer de modo a que eles sentissem que eram controlados e que os levasse e que os motivasse a eles não beberem não é? Porque é muito complicado, é o principal

**Entrevistador –** Não sei se tem trabalhadores a contrato a tempo determinado e indeterminado?

**Chefe de divisão –** sim, sim tinha até há pouco tempo um que já acabou agora, vai acabar agora, e portanto já não pode ser renovado, nem nada, tenho ainda alguns funcionários mas são relativamente poucos, a tempo certo são poucos.

**Entrevistador –** E pode-me dizer, desses trabalhadores que tem a termo certo e a tempo indeterminado quais é que faltam mais? Tem alguma percepção disso?

**Chefe de divisão –** São realmente poucos os trabalhadores a termo certo e acho que é a mesma coisa e até as vezes a pessoa a termo certo até faltou bastante. E há uma coisa nova agora também, aqueles funcionários que saem ao abrigo do programa emprego inserção e ai não podemos dizer que é uma maneira ou outra maneira, que estes faltam mais que os outros porque é assim temos três funcionários e um que veio logo de inicio que já cá está desde o verão e nunca falta, nunca falta é um funcionário como outro, nem se distingue. Faz tudo, faz o que lhe está destinado, é uma pessoa muito prestada, nunca falta. Temos outro, já tivemos um que acabou por sair, nunca mais apareceu. Temos outro que falta imenso, é o que nos falta mais é esse.

**Entrevistador –** E está a termo certo?

**Chefe de divisão –** Não está a termo certo, está nesses programas, nesse programa de inserção. Portanto é esse que falta mais. Está sempre a faltar.

**Entrevistador – E não sabe dar alguma interpretação a esse facto**

**Chefe de divisão –** Ele interpreta que não é funcionário da câmara e o desempenho quando cá está é muito reduzido, muito reduzido. Interpreta que não é funcionário da câmara e que tem todos os direitos e mais alguns. Não está comprometido com a organização, não se sente comprometido. Também penso que, ele foi para cabouqueiro, não era isso que quereria com certeza fazer mas deverá ter tido um exigência do centro de emprego que teria que vir. Também está uma postura logo de não muito interessada e então falta muito. Tem todas as semanas faltado. Nós marcamos-lhe as faltas, acho que não está assim numa situação muito favorável.

**Entrevistador – Até porque se dá muitas faltas fica sujeito a levar com um processo …**

**Chefe de divisão –** Não sei penso que sim, acho que sim. Mas como digo, o outro não, nunca faltou. Entretanto vieram mais dois e também sempre. Os outros, só tenho mais dois penso eu a contrato a termo certo e faltam o mesmo do que os outros, nem é mais nem é menos. Não se consegue ver… isso tem a ver com a pessoa, tem muito. Nunca falta, uma pessoa também do mais prestável e outras que vão faltando mas também não faltam muito e avisa: amanha tenho que ir ao médico, é portanto justificada, trás a justificação ou pergunta se amanha pode tirar um dia de férias porque no médico, e depois já, pronto não não sei se me despacho e preferia ficar à vontade e tirar o dia, mas avisa sempre que vai tirar, quando o faz, não há assim nada de muito excepcional.

**Entrevistador –** A próxima questão tem a ver com o género. Já me referiu que a maior parte dos seus funcionários são homens

**Chefe de divisão –** São todos homens excepto eu. Sou a única mulher.

**Entrevistador -** Mas a nível geral, do que observa aqui na câmara ou mesmo noutra instituição que já trabalhou, acha que faltam mais os homens ou as mulheres?

**Chefe de divisão –** Eu tenho uma postura diferente. Sou mulher e não interpreto que as mulheres têm as mesmas qualidades que os homens. Acho que nós, muitas das vezes estamos mais predestinadas a determinadas situações e devemos ser aproveitadas para esses serviços. Enquanto os homens estão predestinados para outros e deverão ser aproveitados para isso. A questão direi assim: há o cabouqueiro pode ser uma mulher? Pode, mas tem de mostrar as mesmas capacidades do que os homens. Não é por ser mulher que deve ter mais hipóteses ou menos hipóteses. Agora há que muitas das vezes em determinados serviços nós podemos ser mais aproveitadas e os homens também poderão ser aproveitados. Não interprete que com isto que seja discriminação, não interprete. Eu acho que as mulheres devem fazer o mesmo do que o homem, mas sabe-se que se por exemplo tiver que carregar uma saca com não sei quantos quilos não consigo porque sei que não tenho estrutura para isso. Agora se faltam mais mulheres do que homens, não sei, não sei… a nível do sector onde trabalho nunca apareceram praticamente mulheres. Trabalhava num sector que entretanto depois foi para outra divisão, que estava direccionada com a gestão das Etares, porque antigamente a gestão das Etares era da divisão de águas e saneamento e tínhamos uma equipa de mulheres. E aí embora fossem operadoras de estações de tratamento da função delas elas desempenhavam bem a função, porque para ali justificava-se e elas realmente a nível de limpezas a nível da Etar elas conseguiam limpar melhor do que os homens. Agora ir para cabouqueiro uma mulher, não sei depende, só se tiver mesmo porte e aguentar a nível da estrutura física. Agora se precisamos mais de mulheres ou homens não lhe sei dizer. No controlo analítico da água acho que tanto faz serem homens como mulheres, agora a nível de outras funções não sei. Nos concursos nunca me apareceu nenhuma mulher para canalizadora ou para limpa colectora. Não apareceram mesmo porque não tem esse tipo de estrutura para suportar esse tipo de exigência física. Não tem muitas vezes com o ser mulher ou homem mas mais ou menos com o nível das exigências físicas que exige.

**Entrevistador** – Mas relativamente há presença no local de trabalho quais é que acha que são os motivos que levam as mulheres a faltar?

**Chefe de divisão –** Eu não tenho essa percepção como disse, porque sou a única. Agora, muitas mulheres, do que percebo do geral, as mulheres faltam mais porque estão associadas aos filhos. O que acho que hoje em dia não é impeditivo. Mas penso que é mais por isso. Porque a mãe é que acompanha o filho, mas eu penso que isso não é impeditivo hoje em dia., portanto não há nenhuma razão para isso. Mas eu percebo que as mulheres faltam mais no geral que os homens. E digo uma coisa, porque acho que muita das vezes as mulheres, e sou mulher, encostam-se um pouco á palavra mulher. Só querem ter direitos mas exigências não, e quando nós nos queremos equiparar aos homens é para tudo não é? não é só com uns aspectos. E infelizmente as mulheres muitas vezes usufruem de tudo ou tentam tirar os direitos de todos, a puxar para ver se conseguem usufruir desses direitos que as vezes nem são direitos, que só serve para denegrir a mulher, por exemplo, eu tenho dois filhos, declarei a licença de maternidade e gozei durante um ano o período que me davam, como hei-de dizer, passar as duas horas que se tem direito para amamentar o filho, redução de horário, mas eu gozei até amamentar os meus filhos, no dia em que eu deixei de amamentar deixei de gozar o direito que eu tinha. Porque quem amamenta vai mesmo precisar das duas horas mas quem não amamenta não necessita. Acho que devemos , pronto, deve-se ver tudo porque acho que a mulher é a primeira a contribuir para denegrir a imagem dela para a mulher e isso entristece-me, porque quem tenta achar que eu acho que devemos ter os mesmos direitos, fico triste de nos vermos a denegrir assim**.**

**Entrevistador –** quais é que acha serem os principais motivos que levam aos homens se ausentarem do trabalho?

**Chefe de divisão –** não, não sei explicar, embora eles vêm com a questão que também têm que ficar com os filhos. Hoje em dia acho que é a mesma situação. Justificam, ai não sei quê tive que ir com o meu filho ao médico, tive que acompanhar o meu filho ou isso, eu acho que é o mesmo do que as mães, é essencialmente os filhos. E depois a nível das doenças, porque quando é doenças as pessoas doenças. Agora há doenças sérias e há doenças menos sérias. Eu só gostava que as doenças menos serias não existissem. Porque há pessoas que estão indefinidamente de baixa, períodos inesquecíveis de baixa, sem qualquer justificação, não é? Isso é o que eu acho prestar um mau serviço para todos. As pessoas que gozam disso não pensam no outro, ou pensa que no fundo é mais esperto que o outro, «eu consigo enganar o médico de tal maneira que tou de baixa o tempo pretendido» e devia haver uma maior incentivação, um maior envolvente dos médicos para tentarem perceber que a pessoa queria tanto, a pessoa tem um problema qualquer, está à espera de um operação, e ás vezes penso que até mesmo a nível psicológico para até apurar que era preferível a pessoa vir trabalhar porque se tá em casa, não sei, as vezes estão há espera de uma operação, ou qualquer outra situação, poderia perfeitamente ser útil à instituição. Havia um reajuste, acho que era bom para a pessoa porque a nível, acho que ficar em casa deve ser muito mau e era bom para todos. Acho que tinha que haver mais esta envolvente mais dos médicos para tentarem perceber porque é que a pessoa não pode ser integrada a fazer outra coisa, porque acaba por ajudar na mesma, não tem a sua produtividade a cem% mas tem a 70% já é bom, é melhor do que ter zero, não é? É sempre preferível mas isto não existe. As vezes os atestados aparecem dos sítios mais complicados, vive não sei onde e como é que o atestado aparece do hospital privado não sei da onde. Acontecem muito estas coisas mas pronto. Hoje em dia eles também e os atestados e isso têm que trazer lá da IRS e isso, mas eles arranjam sempre umas maneiras que eu não percebo, não consigo perceber.

**Entrevistador –** Agora a ultima questão, que tem a ver com a idade, os funcionários com mais idade faltam mais ou são os mais novos, ou não tem noção?

**Chefe de divisão –** Acho que são os mais novos, acho que são os mais novos que faltam mais. Não tenho justificação para isso. Não sei tenho a noção que são os mais novos, os mais velhos ainda havia uma responsabilização o que tem muito a ver com os factores de educação das pessoas. E acho que hoje em dia há uma desresponsabilização de todos, e essa desresponsabilização ve-se mais nas pessoas mais novas não é? Nós não somos nunca responsáveis por nada e hoje em dia criou-se um bocado essa ideia. Até a própria criança que vai para a escola, ela porta-se mal, não consegue deixar de falar na sala de aula, mas ela não tem culpa coitadinha, porque é muito faladora, é o que os pais lhe dizem, é uma desresponsabilização, é o que é mais nítido nas classes mais novas, na faixa etária mais nova porque isto tem a ver com as questões de educação, como foram criados. As pessoas antigamente eram criadas, eram muito responsáveis, desde inicialmente eles tinham que educar os próprios irmãos então eles eram logo muito responsáveis, e isso incutia-lhes responsabilização para tudo, desde até ao emprego. Se as pessoas não estão então eu tenho que ser responsável por aquilo que faço. Então se estão a contar comigo tenho tenho que lá ir, ou pelo menos quando não vêm eles têm que ter a obrigação de informar que não vêm, enquanto que os mais novos acham que não «eu não tenho nada que dizer que eu depois justifico, quem fica a perder sou eu não ganho o dia de trabalho, não tenho nada que explicar tomam muito estas posturas e eu acho que é nas fazes mais novas mas acho que é uma questão de educação e cultura em que nós vivemos, porque me apercebo que no meio envolvente as pessoas têm todas essa postura acabam por ter esta postura.

**Entrevistador –** Então acha que os mais novos faltam mais por motivos mais irrelevantes?

**Chefe de divisão –** Sim se calhar, não sei mas talvez. Os mais velhos quando faltam faltam mesmo quando estão doentes e porque há este factor de responsabilidade, de responsabilidade que não se vê nas classes mais novas, embora e como lhe disse na nossa, no sector onde trabalho não se vê muito porque é pessoal operacional, trabalho mesmo, e eles ainda às vezes não têm ainda essa visão que às vezes se tem mais nas outras classes não é, pode ser mais noutro sitio, parte administrativa ou partes não sei quê que têm outras vivencias e têm outros contactos que muitas das vezes o outro pessoal não tem esse contacto para se aperceber, ou mecanismos, nós, por exemplo, eu tenho a percepção aqui na câmara que quem cumpre, mas isto, já disse isto a chefe de RH, quem cumpre, quem menos cumpre os horários não é o pessoal operacional é o pessoal administrativo, ou mesmo a nível técnico porque eles conhecem os subterfúgios para poderem testarem legais não estando legais, enquanto o pessoal operacional não consegue «e eu chego às 8h05 só pico mesmo às 8h05 e o dedo aparece às 8h05» enquanto os outros têm subterfúgios de quê, de se calhar vir ca picar e depois ir embora enquanto que o pessoal operacional não tem esses. Também não lhe é permitido, porque ou chega as 8h ou as 8h05 e arrancar para o serviço ou fica cá, porque não trabalham aqui directamente por isso também não na parte onde trabalho não é tão visto por esta situação. Porque os outros têm os subterfúgios, arranjam não é, é mais fácil não é, e astúcia eles não têm: eu digo isto porque é mesmo. Quando as pessoas vêm para justificar e justificam eu tenho que ter coisas para justificar de horas do pessoal por isso, porque é me exigido assim, porque me esqueci de picar ou porque não sei quê mas a gente sabe se eles lá estão ou não estão. Porque se eles não vierem não saem daqui e dá-se logo por falta do funcionário. Mesmo quando é pessoal operacional, quer seja nos jardins, quer seja no sector de obras ou isso as pessoas não trabalham aqui no sitio, vão para um sitio fora, são colocados num carro, ora se ela não está … e não pode não pode demorar muito mais tempo e se demorar 5 ou 10 min, não hão-de estar vinte à espera dele, ou oito pessoas pelo menos para o carro arrancar, ninguém ta a espera. E normalmente é ao contrário, eles chegam muito cedo, muito antes da hora, excepto algumas excepções. Eu tenho aqui funcionários que as 7h30 já estão a picar que é para as 8h quando for, é que as oito é para arrancar, já estarem no sítio. O Manel da Cruz ele é 7h40/ 7h30 já cá estão. E o das máquinas e isso chegam muito cedo porque sabem que a hora para sair é a hora para sair. Pois não se justifica ficarem aqui o dia inteiro sem fazerem nada é mau para eles é quase que um castigo terem ficado ali.