

**ANEXOS**

## **Anexo I**

### **Caraterização Socioprofissional dos/as Entrevistados/as**

### Caracterização Socioprofissional dos/as Entrevistados/as

Entrevista	Sexo	Nascimento (ano)	Estado Civil	Nível de Escolaridade	Categoria Profissional	Início de Funções (ano)
1	Feminino	1980	Casada	Licenciatura	Técnica Superior	2010
2	Feminino	1975	Casada	Licenciatura	Assistente Operacional	1996
3	Feminino	1975	Casada	Mestrado	Técnica Superior	2006
4	Masculino	1970	Casado	12º Ano de escolaridade	Assistente Técnico	1993
5	Masculino	1959	Casado	Licenciatura	Técnico Superior	1985
6	Feminino	1958	Solteira	12º Ano de escolaridade	Assistente Técnica	1983
7	Feminino	1973	Casada	12º Ano de escolaridade	Assistente Técnica	2001
8	Masculino	1957	Solteiro	12º Ano de escolaridade	Assistente Técnico	1986
9	Masculino	1986	Solteiro	12º Ano de escolaridade	Assistente Operacional	2010
10	Feminino	1965	Casada	6º Ano de escolaridade	Assistente Operacional	2012
11	Feminino	1960	Casada	Licenciatura	Técnica Superior	1991
12	Feminino	1967	Casada	6º Ano de escolaridade	Assistente Operacional	2012

## **Anexo II**

### **Grelhas de Análise das Entrevistas dos 12 Casos Seleccionados**

## Grelha I - Situação da Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Valor da igualdade de género nos documentos	Perspetiva de género no planeamento estratégico	Existência de unidade/técnico para a igualdade de género
<p style="text-align: center;"><b>1</b></p> <p>Sexo feminino, 34 anos, licenciada, técnica superior</p>	<p style="text-align: center;">Não</p>	<p>"...haverá uma tentativa de trabalhar nesse sentido mas não de modo muito consciente (...) não se vê de forma expressa essa integração da perspetiva de género no planeamento estratégico da autarquia."</p>	<p>"Acho que era importante (...) Não havendo um técnico que trate e acompanhe estas questões da igualdade de género, esta temática passa para segundo plano..."</p>
<p style="text-align: center;"><b>2</b></p> <p>Sexo feminino, 39 anos, licenciada, assistente operacional</p>	<p style="text-align: center;">Não</p>	<p>"...a questão da integração da perspetiva de género não é uma preocupação quando se definem estratégias nesta autarquia."</p>	<p>"Parece-me muito importante (...) para chamar a atenção das chefiãs e dos autarcas, para que a esta temática seja dada outra atenção e valor."</p>
<p style="text-align: center;"><b>3</b></p> <p>Sexo feminino, 39 anos, mestrado, técnica superior</p>	<p style="text-align: center;">Não</p>	<p>"...era algo importante a integrar nas estratégias desta autarquia, seria uma forma de desenvolvimento, aproveitando os contributos de mulheres e homens..."</p>	<p>"...seria importante, pelo menos, a presença de um técnico para trabalhar as questões da igualdade na autarquia, interna e externamente, porque a camara também está virada para a comunidade."</p>

## Grelha I - Situação da Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Valor da Igualdade de género nos documentos	Perspetiva de género no planeamento estratégico	Existência de unidade/técnico para a igualdade de género
<p style="text-align: center;"><b>4</b></p> <p>Sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico</p>	<p style="text-align: center;">Não</p>	<p>“Não me parece que (...) faça parte das estratégias que existem no município, talvez num futuro (...) haja vontade política.”</p>	<p>“...a existência de um técnico a tratar destas questões seria importante (...) para ajudar os autarcas nas estratégias e atividades a desenvolver para diminuir as desigualdades...”</p>
<p style="text-align: center;"><b>5</b></p> <p>Sexo masculino, 55 anos, licenciado, técnico superior</p>	<p style="text-align: center;">Não</p>	<p>“Neste momento, não parece que isso esteja a acontecer mas quem sabe, após o projeto que decorreu na autarquia, seja dada uma outra importância à perspetiva de género...”</p>	<p>“...teria interesse, mesmo que não fosse a tempo inteiro (...) os decisores têm de mostrar empenho e vontade para que no terreno se coloque alguém a trabalhar estas questões da igualdade...”</p>

## Grelha I - Situação da Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Valor Igualdade de género nos documentos	Perspetiva de género no planeamento estratégico	Existência de unidade/técnico para a igualdade de género
<p><b>6</b></p> <p>Sexo feminino 56 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica</p>	<p>Não</p>	<p>“...se os decisores políticos locais assumirem esta questão como uma mais-valia porque a sociedade é feita de mulheres e homens e ambos têm um contributo importante a dar ao concelho, que deve ser aproveitado e integrado.”</p>	<p>“...esse técnico seria importante, precisamente para fazer a ligação entre uma estratégia para integrar a perspetiva de género (...) e coloca-la em prática, tanto no local de trabalho como no exterior.”</p>
<p><b>7</b></p> <p>Sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica</p>	<p>Não</p>	<p>“...penso que não consta do planeamento da camara (...) seria interessante integrar a dita perspetiva de género porque (...) as desigualdades existem (...) cabe à autarquia propor medidas e ações também nesta área...”</p>	<p>“Seria importante a meu ver, a existência de um técnico (...) que leve propostas para diminuir as desigualdades junto de quem tem o poder de decisão, neste caso ao executivo camarário.”</p>
<p><b>8</b></p> <p>Sexo masculino, 57 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico</p>	<p>Não</p>	<p>“Nunca me apercebi que esta questão fosse preocupação da camara naquilo que define como prioritário...”</p>	<p>“...deveria haver alguém dentro da camara que trabalhasse estas questões da igualdade entre mulheres e homens...”</p>

## Grelha I - Situação da Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Valor Igualdade de género nos documentos	Perspetiva de género no planeamento estratégico	Existência de unidade/técnico para a igualdade de género
<p style="text-align: center;"><b>9</b></p> <p>Sexo masculino, 28 anos, 12º ano de escolaridade, assistente operacional</p>	<p style="text-align: center;">Não</p>	<p>“...se pensar naquilo que os nossos autarcas apresentam sobre o que pretendem fazer no município nunca vi nada que tivesse a ver com ideias para diminuir ou evitar esse tipo de desigualdades.”</p>	<p>“Sim porque seria (...) a forma de o presidente e os vereadores estarem mais informados e, quem sabe tomarem decisões mais específicas sobre estas questões...”</p>
<p style="text-align: center;"><b>10</b></p> <p>Sexo feminino, 48 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional</p>	<p style="text-align: center;">Não</p>	<p>“Cumpre-se o que está na lei nesta situação das desigualdades entre homens e mulheres mas mais que isso não me parece.”</p>	<p>“Acho que seria importante haver alguém dentro da autarquia para tratar deste tema (...) porque ainda existem muitas desigualdades entre homens e mulheres...”</p>



## Grelha I - Situação da Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Valor Igualdade de género nos documentos	Perspetiva de género no planeamento estratégico	Existência de unidade/técnico para a igualdade de género
<p><b>11</b></p> <p>Sexo feminino, 54 anos, licenciatura, técnica superior</p>	<p>Não</p>	<p>“Penso que essa integração da perspetiva de género no planeamento e na estratégia da autarquia ainda não ocorre. Talvez agora com o projeto sobre igualdade de género que decorreu nesta autarquia este tema passe a ser tratado com mais atenção pelos nossos autarcas.”</p>	<p>“...seria muito importante haver nesta autarquia um técnico para tratar desta matéria da igualdade entre mulheres e homens, porque para se implementarem medidas no terreno é necessário (...) serviria para uma tomada de decisão mais informada por parte dos decisores e mesmo das chefias na aplicação de novas medidas.”</p>
<p><b>12</b></p> <p>Sexo feminino, 47 anos, 4º ano de escolaridade, assistente operacional</p>	<p>Não</p>	<p>“Posso não estar muito por dentro destes assuntos, mas penso que (...) a camara deve trabalhar e arranjar soluções para melhorar esta situação das desigualdades...”</p>	<p>“...seria importante, dentro da camara, ter alguém que tratasse destes problemas da igualdade entre homens e mulheres.”</p>

## Grelha II - Formação em Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Divulgação/Inscrição	Frequência (incentivo/ promoção)	Continuidade (importância)
<p style="text-align: center;"><b>1</b></p> <p>Sexo feminino, 34 anos, licenciada, técnica superior</p>	<p>“Fomos contactados via <i>mail</i>, que partiu do gabinete do Sr. Presidente apelando à inscrição nas diversas ações de formação. Como era uma temática nova decidi inscrever-me.”</p>	<p>“...foi promovida pela camara e incentivaram os funcionários a participarem.”</p>	<p>“...penso que seria importante a sua continuação...”</p>
<p style="text-align: center;"><b>2</b></p> <p>Sexo feminino, 39 anos, licenciada, assistente operacional</p>	<p>“...através do serviço que me foi dado conhecimento (...) acabei por me inscrever (...) porque esta temática era nova e nunca tinha havido formação nesta área.”</p>	<p>“...foi promovida e incentivada a sua frequência pela autarquia, diria que talvez por fazer parte de um projeto que estava a decorrer.”</p>	<p>“...é uma formação bastante útil e devia continuar (...) é uma forma de debater ideias e conhecer novas formas de atuar e estar no dia-a-dia, tanto no trabalho como em casa.”</p>

## Grelha II - Formação em Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Divulgação/Inscrição	Frequência (incentivo/ promoção)	Continuidade (importância)
<p style="text-align: center;"><b>3</b></p> <p>Sexo feminino, 39 anos, mestrado, técnica superior</p>	<p>“...através da chefe de divisão dos serviços onde estou ligada que tive conhecimento desta formação (...) tive todo o gosto em me inscrever (...) porque esta área não costuma aparecer no conjunto de ações de formação propostas.”</p>	<p>“...foi a primeira formação nesta área realizada na camara (...) houve uma sensibilização para este tema.”</p>	<p>“...se a formação não for realizada de forma continuada a mensagem e o debate perdem-se e pouco ou nada se altera na sociedade e neste caso dentro da instituição e nos seus funcionários.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>4</b></p> <p>Sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico</p>	<p>“...através de <i>mail</i> interno, enviado pela secretaria do senhor presidente, a sensibilizar para a inscrição na formação (...) por norma, inscrevo-me em todas as formações a que tenho acesso...”</p>	<p>“...nestas formações (...) os funcionários foram incentivados a inscreverem-se (...) talvez devido ao tema que era novo para a maioria.”</p>	<p>“...seria uma boa aposta, muitos colegas não fizeram formação e aqueles que frequentaram, na sua maioria, gostaria de continuar...”</p>

## Grelha II - Formação em Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Divulgação/Inscrição	Frequência (incentivo/ promoção)	Continuidade (importância)
<p style="text-align: center;"><b>5</b></p> <p>Sexo masculino, 55 anos, licenciado, técnico superior</p>	<p>“...através de e-mail enviado pela secretaria do senhor presidente a informar da existência da formação (...) foi feita uma grande pressão para participarmos, lá acabei por me inscrever...”</p>	<p>“...nesta formação incentivaram e destacaram bem a sua importância. No futuro (...) depende dos dirigentes apostarem nesta área e proporem formação.”</p>	<p>“...foram ações de sensibilização, nas quais não estiveram todos os colegas, quanto a mim mais uma razão para haver continuidade.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>6</b></p> <p>Sexo feminino 56 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica</p>	<p>“...divulgação feita por mail pela autarquia aos funcionários. (...) defendo a igualdade de género, por tudo isto tive todo o gosto em (...) participar, claro.”</p>	<p>“...esta formação só aconteceu porque foi no âmbito do projeto que decorreu na camara.”</p>	<p>“Seria importante a continuidade, até para se criar o hábito de debater todas as questões e perceber os mecanismos necessários para se respeitar a igualdade de género. (...) E também porque esta formação não chegou a todos os funcionários...”</p>

## Grelha II - Formação em Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Divulgação/Inscrição	Frequência (incentivo/ promoção)	Continuidade (importância)
<p style="text-align: center;"><b>7</b></p> <p>Sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica</p>	<p>“ ... <i>mail</i> interno enviado aos funcionários, a dar conhecimento e a incentivar à inscrição. No meu caso acabei por me inscrever por curiosidade, conhecia muito pouco sobre o tema e achei interessante tentar saber um pouco mais. “</p>	<p>“ ...neste caso incentivou e promoveu a frequência desta formação mas penso por estar incluída no projeto (...) penso que terá sido algo pontual.”</p>	<p>“ ...seria bom a continuidade, até para abertura de horizontes, em especial para os colegas que não frequentaram (...) era importante continuar as ações de formação para se adquirirem outras formas de olhar as mulheres e os homens...”</p>
<p style="text-align: center;"><b>8</b></p> <p>Sexo masculino, 57 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico</p>	<p>“ ...as chefias dão a informação e os funcionários que querem frequentar inscrevem-se. Nesta formação na área da igualdade de género (...) estava longe do tema mas inscrevi-me na mesma (...) foi um pouco por curiosidade...”</p>	<p>“Penso que esta formação foi pontual.”</p>	<p>“ ...deviam continuar. Até porque uma grande parte dos funcionários não realizou formação nesta área (...) durante a formação vi colegas reagirem, por vezes, às questões postas com dificuldade e muito desconhecimento (...) só de forma continuada é que se podem trabalhar as questões da igualdade entre homens e mulheres, ainda existem muitas ideias enraizadas que é necessário alterar.”</p>

## Grelha II - Formação em igualdade de género na autarquia

Entrevista	Divulgação/Inscrição	Frequência (incentivo/ promoção)	Continuidade (importância)
<p style="text-align: center;"><b>9</b></p> <p>Sexo masculino, 28 anos, 12º ano de escolaridade, assistente operacional</p>	<p>“...informado pela chefia (...) acabei por me inscrever para fazer alguma formação, apesar do tema não me ter despertado grande interesse.”</p>	<p>“...esta formação a que fui aconteceu porque fazia parte de um projeto da camara, daí a insistência para nos inscrevermos...”</p>	<p>“...deviam continuar estas formações (...) nem todos os colegas tiveram oportunidade de se inscreverem e depois isto só foi uma sensibilização (...) a formação pode servir para isso, fazer-nos pensar e também alterar aquilo que não está bem.”</p>
<p style="text-align: center;"><b>10</b></p> <p>Sexo feminino, 48 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional</p>	<p>“...informados pela chefia e inscrevi-me mais por curiosidade porque ouvimos falar em igualdade de género mas é algo que nem se sabe muito bem o que é, daí o querer saber um pouco mais.”</p>	<p>“Esta formação (...) foi proposta pela camara e feita alguma pressão para nos inscrevermos (...) para esta formação houve divulgação...”</p>	<p>“...é importante que continuem estas formações em igualdade de género (...) para ficarmos a saber um pouco mais. E (...) nem todos os colegas tiveram esta formação que foi dada, penso que era importante ficarmos todos em pé de igualdade...”</p>

## Grelha II - Formação em Igualdade de Género na Autarquia

Entrevista	Divulgação/Inscrição	Frequência (incentivo/ promoção)	Continuidade (importância)
<p style="text-align: center;"><b>11</b></p> <p>Sexo feminino, 54 anos, licenciatura, técnica superior</p>	<p>“...informada através de <i>mail</i> vindo da presidência a dar conhecimento da formação que se iria realizar sobre igualdade de género, no âmbito de um projeto que a camara estava a levar a cabo (...) decidi inscrever-me porque o tema igualdade de género ainda é algo novo e (...) saber mais e aprofundar o conhecimento da temática.”</p>	<p>“...esta formação foi fortemente promovida pela autarquia e houve um empenho muito grande para a inscrição dos colaboradores...”</p>	<p>“...é muito importante que se dê continuidade a estas formações em igualdade de género porque é necessário continuar a esbater as desigualdades que ainda existem entre homens e mulheres, por força da educação que tivemos e das ideias que ainda estão enraizadas na sociedade (...) mudar as mentalidades é algo complicado e é necessário que as pessoas estejam abertas à essa mudança, ao conhecimento e ao debate destes temas da igualdade de género, a formação abre caminhos nesse sentido...”</p>
<p style="text-align: center;"><b>12</b></p> <p>Sexo feminino, 47 anos, 4º ano de escolaridade, assistente operacional</p>	<p>“...informados pela chefe desta formação (...) como quase nunca chega nada destas coisas até nós que estamos como assistentes operacionais, aproveitei mesmo não sabendo muito bem ao que ia.”</p>	<p>“Nesta formação fomos chamados à atenção para fazer a inscrição e bastantes colegas acabaram por se inscrever...”</p>	<p>“Foi bom ouvir coisas novas e também as conversas que aconteceram entre nós e a formadora, fez-nos pensar de maneira diferente do que estamos habituados (...) foi útil e devia continuar...”</p>

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho		Vida Pessoal/Familiar	Vida Profissional e Pessoal/Familiar	
	Modo de realizar tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)		Direitos (divulgação)	Conciliação
1	<p>“...mais atenção à linguagem, à forma de escrita, ao tipo de informação que dou...”</p>	<p>“Houve uma grande partilha de ideias e de debate (...) durante algum tempo...”</p>	<p>Vantagens e desvantagens</p> <p>“Vantagens há sempre. E desde que seja para haver igualdade entre homem e mulher é sempre vantajoso porque nós mulheres assumimos sempre muito mais responsabilidades.”</p>	<p>Direitos (divulgação)</p> <p>“...há uma grande falta de informação e divulgação por parte do serviço dos recursos humanos, também não existe um local onde essa informação esteja disponível...”</p>	<p>Conciliação</p> <p>“...a camara sempre facilitou a conciliação entre a minha vida profissional e familiar. Entendo que há flexibilidade da parte das chefias para tratar estas questões e até do executivo camarário.”</p>

Sexo feminino, 34 anos, licenciada, técnica superior



### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho			Vida Pessoal/Familiar		Vida Profissional e Pessoal/Familiar	
	Modo de realizar tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)	Práticas diárias/soluções	Vantagens e desvantagens	Direitos (divulgação)	Conciliação	
2	<p>“...não houve mudanças na realização do meu trabalho, a não ser mais atenção à linguagem, à forma de escrita, ao tipo de informação que dou aos municípios.”</p>	<p>“...as reações à formação e ao que cada colega retirou foram muito diversas (...) a formação não causou impactos, nem alterações no dia-a-dia.”</p>	<p>“...não conheço práticas diárias nem soluções nesta matéria na camara.”</p>	<p>“Uma das vantagens foi o meu marido (...) ter frequentado uma das ações, assim acabamos por falar das várias questões sobre a igualdade entre homens e mulheres (...) desvantagens não me parece haver...”</p>	<p>“Nem existe um local nem essa informação é divulgada pelos recursos humanos, que seria o serviço que deveria ter esse cuidado.”</p>	<p>“...a camara não facilita essa conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar (...) não tem respostas para que os funcionários consigam mais facilmente conciliar o trabalho com a vida familiar.”</p>	

Sexo feminino, 39 anos, licenciada, assistente operacional

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho		Vida Pessoal/Familiar	Vida Profissional e Pessoal/Familiar		
	Modo de realizar tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)		Vantagens e desvantagens	Direitos (divulgação)	Conciliação
3	<p>“...passei a ter um maior cuidado na escrita (...) mais inclusiva, usando o feminino e masculino, nos documentos que faço no trabalho.”</p>	<p>“...houve bastante debate de ideias, durante e apos, entre quase todos os colegas que frequentaram e também envolvendo os que não estiveram nas formações.”</p>	<p>Práticas diárias/soluções</p> <p>“...a formação na área da igualdade de género (...) é um primeiro passo, tem é de se fazer mais (...) existirem diretivas que se refletissem no trabalho desempenhado...”</p>	<p>Vantagens e desvantagens</p> <p>“Na minha vida pessoal e familiar estive mais atenta a algumas coisas (...) esta formação foi vantajosa porque alertou e fez repensar muitas situações do dia-a-dia em casa (...) desvantagens não identifico nenhuma (...) na minha opinião foram só vantagens.”</p>	<p>Direitos (divulgação)</p> <p>“...dificuldade em aceder à informação (...) no serviço de recursos humanos (...) devia ser alterado e melhorado.”</p>	<p>Conciliação</p> <p>“...não tenho razões de queixa, sempre me foram dadas condições para melhor conciliar ambas. Dou como exemplo, o acompanhamento e apoio aos meus filhos, mesmo para além do que a lei permite (...) a possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho caso necessário.”</p>

Sexo feminino, 39 anos, mestrado, técnica superior

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho		Vida Pessoal/Familiar		Vida Profissional e Pessoal/Familiar	
	Modo de realizar tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)	Práticas diárias/soluções	Vantagens e desvantagens	Direitos (divulgação)	Conciliação
4	<p>“...não houve mudanças, quando digo isto falo da realização das minhas tarefas.”</p>	<p>“...não notei diferenças, para além de algumas conversas que tivemos entre colegas quando fomos à formação, falo pela minha secção manteve-se tudo na mesma (...)</p> <p>“...não posso ter opinião sobre algo que não me parece existir na camara, pelo menos de forma visível e que tenhamos conhecimento (...)”</p> <p>preocupação, por parte dos autarcas e chefias em propor algo...”</p>	<p>“...algumas das vantagens foi o ficar a conhecer algo mais sobre o tema e poder partilhar em casa com a família estas questões e até alterarmos algumas situações (...) sai mais enriquecido com o debate (...)”</p> <p>desvantagens não encontro nenhuma, bem pelo contrário.”</p>	<p>“...informação nessa matéria não vejo nada em local nenhum da camara (...) deveria haver essa divulgação de modo facilitado aos funcionários mas isso nunca aconteceu e presentemente também não acontece...”</p>	<p>“...a autarquia não nega os direitos que estão consagrados na lei que facilitam a conciliação entre a vida profissional e familiar aos funcionários (...) há não constrangimentos quando são os homens a solicitar licenças para apoio aos filhos e até para acompanhamento de familiares...”</p>	

Sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho		Vida Pessoal/Familiar		Vida Profissional e Pessoal/Familiar	
	Modo de realizar tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)	Práticas diárias/soluções	Vantagens e desvantagens	Direitos (divulgação)	Conciliação
5	<p>“Não posso dizer que esta formação provocou alterações na forma de realizar as minhas funções diárias no serviço ou na minha atuação. (...) A correção da escrita nas minhas informações de serviço acabou por ser, talvez, a maior alteração no meu trabalho diário.”</p>	<p>“A diferença seria integrar neste sector mulheres, já que esta equipa é constituída só por homens.”</p>	<p>“...se existem não se nota (...) ainda há muitas coisas a alterar dentro desta casa, para além daquilo que a lei impõe em relação à igualdade de homens e mulheres.”</p>	<p>“Desvantagens nenhuma (...) a maior vantagem foi o pensar sobre as questões da igualdade de género dentro de casa e discuti-las junto da família (...) fica sempre algo que um dia numa atitude, opinião interfere e altera.”</p>	<p>“...a divulgação de informação seja em que área for, hoje em dia com as facilidades que existem, poderia e deveria ser feita com rapidez e fácil acesso por todos os funcionários.”</p>	<p>“Penso que facilita (...) nunca tive razões de queixa, sempre que precisei, por diferentes motivos, nunca me foi rejeitada a possibilidade de me ausentar para resolver problemas familiares (...) também nunca foram criadas questões por usufruir daquilo que a lei permite.”</p>

Sexo masculino, 55 anos, licenciado, técnico superior

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho		Vida Pessoal/Familiar	Vida Profissional e Pessoal/Familiar		
	Modo de realizar tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)		Direitos (divulgação)	Conciliação	
6	<p>“Não gerou mudanças. Sempre fiz questão, ao longo destes anos, no dia-a-dia do meu trabalho tratar de igual modo mulheres e homens (...). sempre que tenho de escrever algo faço questão de ter em atenção uma linguagem inclusiva...”</p>	<p>“...penso que agora após a formação as colegas ficaram mais sensibilizadas para um conjunto de questões relacionadas com a igualdade de género (...). talvez uma maior consciencialização...”</p>	<p>“...não me apercebi da implementação de práticas ou soluções nesse sentido (...) a única exceção será no vocabulário que passou a haver algum cuidado, incluindo o feminino e o masculino.”</p>	<p>Vantagens e desvantagens</p> <p>“...a nível pessoal e familiar, não senti grandes vantagens nem desvantagens. Isto talvez porque somos uma família onde predominam as mulheres e sempre debatemos as questões das desigualdades entre mulheres e homens de forma muito aberta...”</p>	<p>Direitos (divulgação)</p> <p>“...é difícil dentro da autarquia ter acesso a essa informação, o que para mim está completamente errado. Penso que toda a informação deveria estar disponível e acessível, de modo facilitado a todos os funcionários...”</p>	<p>Conciliação</p> <p>“A nível pessoal, quando tive necessidade, já há uns anos largos, de um horário diferenciado para poder cuidar da minha mãe, que estava profundamente dependente (...) houve um entendimento da necessidade de conciliar a minha vida familiar e profissional. Isto para além dos direitos que a lei já permitia, bem menores que os existentes hoje...”</p>

Sexo feminino 56 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho		Vida Pessoal/Familiar	Vida Profissional e Pessoal/Familiar		
	Modo de realizar tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)		Direitos (divulgação)	Conciliação	
7	<p>“Não. No serviço que executo nada se alterou.”</p>	<p>“No ambiente de trabalho não houve alterações.”</p>	<p>Práticas diárias/soluções</p> <p>“Até ao momento não dei conta que se tenha proposto nada de novo (...) não tenho conhecimento de aplicação de medidas com intenção de promover a igualdade entre homens e mulheres.”</p>	<p>Vantagens e desvantagens</p> <p>“...desvantagens não tenho razão para apresentar nenhuma (...) foram vantagens a nível da minha vida familiar e pessoal (...) alterei um pouco a minha maneira de estar na minha vida familiar (...) foi uma formação muito vantajosa, foi um bom alerta.”</p>	<p>Direitos (divulgação)</p> <p>“...não existe informação sobre essa matéria, o que não se compreende. Hoje em dia bastava uma divulgação através dos <i>mails</i> internos dos funcionários, processo fácil e simples.”</p>	<p>Conciliação</p> <p>“...facilita essa conciliação, desde logo não coloca dificuldades ao usufruir daquilo que a lei vem atribuindo às mulheres e homens (...) nunca senti falta sensibilidade, por parte do presidente da camara ou da chefia, sempre que surgem situações pessoais e familiares que são difíceis de conciliar com o trabalho.”</p>

Sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho			Vida Pessoal/Familiar		Vida Profissional e Pessoal/Familiar	
	Modo de Realizar Tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)	Práticas diárias/soluções	Vantagens /desvantagens	Direitos (divulgação)	Conciliação	
8	<p>“Não houve qualquer impacto (...) em termos de alterações na realização do trabalho...”</p>	<p>“...no ambiente de trabalho não houve alterações (...) a não ser algumas conversas entre colegas mas que não passou disso mesmo, uma reação de momento.”</p>	<p>“...não me apercebi que tenham sido apresentadas práticas ou soluções nesta área pela camara (...) não me parece visível nada nesse sentido.”</p>	<p>“...retirei alguns conhecimentos (...) a formação teve esta mais-valia fazer-nos pensar nestas questões das desigualdades que ainda existem entre homens e mulheres em coisas tão básicas e do dia-a-dia...”</p>	<p>“...não há informação nessa área, nem sequer, de uma maneira geral, sobre os direitos e deveres dos funcionários (...) temos é desinformação (...) não existe a preocupação de ter funcionários bem informados, por parte de quem dirige os destinos da camara.”</p>	<p>“Não tenho razões de queixa e quando digo isto é naquilo que está para além do que a lei permite para conciliar o trabalho com as questões familiares e pessoais. Até agora, quando tive necessidade de apoiar a família não me foram levantados problemas, no meu entender existe sensibilidade para com estas situações.”</p>	

Sexo masculino, 57 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho			Vida Pessoal/Familiar		Vida Profissional e Pessoal/Familiar	
	Modo de Realizar Tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)	Práticas diárias/Soluções	Vantagens/Desvantagens	Direitos (divulgação)	Conciliação	
9	<p>“Na realização do meu trabalho não se deram nenhuma alteração com a frequência desta formação em igualdade de género.”</p>	<p>“No ambiente de trabalho não se deram alterações nenhunas.”</p>	<p>“Não tenho conhecimento que existam essas práticas e soluções para diminuir as desigualdades que ainda existem entre homens e mulheres.”</p>	<p>“...não vi desvantagens (...) esta formação serviu para tomar consciência que na vida familiar os homens e as mulheres ainda estão em situações muito desiguais (...) mais sensibilizado e mais atento a todos estes problemas das desigualdades.”</p>	<p>“Não existe divulgação de informação (...) temos de procurar ou fora, por exemplo junto dos sindicatos, ou temos de ir ao serviço de recursos humanos da camara questionar para sermos informados.”</p>	<p>“...sempre que precisei de tratar de assuntos pessoais, nem tanto familiares, nunca tive problemas (...) há um bom entendimento, nestas situações do conciliar o trabalho e a vida pessoal e familiar de cada um de nós nesta camara...”</p>	

Sexo masculino, 28 anos, 12º ano de escolaridade, assistente operacional



### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho			Vida Pessoal/Familiar		Vida Profissional e Pessoal/Familiar	
	Modo de Realizar Tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)	Práticas diárias/soluções	Vantagens/Desvantagens	Direitos (divulgaçãoção)	Conciliação	
10	<p>“Não alterou a maneira como faço as minhas tarefas diárias.”</p>	<p>“...tivemos algumas conversas aqui no serviço mas nada se alterou em termos de ambiente de trabalho...”</p>	<p>“...até agora ainda não vi serem apresentadas essas propostas (...) quem sabe esta formação é um começo para dar importância a esta questão das desigualdades entre homens e mulheres.”</p>	<p>“...vantagem foi o conhecimento de algumas leis que nos protegem, a nós mulheres (...) é bom ouvir, aprendemos sempre mais qualquer coisa (...) não encontrei desvantagens...”</p>	<p>“...se quisermos saber algo sobre os nossos direitos dentro desta casa temos de ir aos recursos humanos e perguntar (...) devia haver informação acessível a todos, até para estamos melhor informados (...) se perguntarmos informam-nos senão ficamos sem saber de nada...”</p>	<p>“...esta autarquia facilita e compreende quando há a necessidade de resolver questões familiares (...) a lei já nos dá alguns direitos mas se precisarmos e falarmos com as chefias é possível ir mais além, pelo menos até agora tem sido assim (...) sempre que precisei de resolver alguma questão familiar e mesmo pessoal não houve problemas...”</p>	

Sexo feminino, 48 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho			Vida Pessoal/Familiar		Vida Profissional e Pessoal/Familiar	
	Modo de Realizar Tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)	Práticas diárias/Soluções	Vantagens/Desvantagens	Direitos (divulgação)	Conciliação	
11	<p>“...não ocorreram mudanças na forma como realizo o meu trabalho após ter frequentado esta formação.”</p>	<p>“...houve impacto, em cada um dos colaboradores que realizou a formação em igualdade de género, porque tomaram contacto com as questões da igualdade de género (...), para haver alterações no ambiente de trabalho (...) devia ser aplicado um conjunto de práticas na autarquia...”</p>	<p>“...ainda não vi da parte da autarquia uma aposta forte em apresentar um conjunto de práticas ou mesmo soluções para as desigualdades entre mulheres e homens...”</p>	<p>“Não encontrei desvantagens (...), fez-me repensar algumas questões (...) que partilhei com o meu marido e até com o meu filho (...) de modo a facilitar o nosso dia-a-dia.”</p>	<p>“...o acesso à informação nestas matérias de direitos e deveres nesta autarquia não é fácil e nem é facilitado (...) parece haver um receio de partilhar informação algo que não entendo.”</p>	<p>“...considero que facilita essa conciliação entre a vida profissional e pessoal aos colaboradores, até para além dos direitos que a lei já nos permite usufruir nesta matéria (...) a autarquia facilita e há uma sensibilidade na abordagem destas questões com os funcionários.”</p>	

Sexo feminino, 54 anos, licenciatura, técnica superior

### Grelha III - Impactos da Formação em Igualdade de Género

E	Trabalho			Vida Pessoal/Familiar		Vida Profissional e Pessoal/Familiar		
	Modo de Realizar Tarefas (diferenças)	Ambiente (mudanças/impactos)	Práticas diárias/soluções	Vantagens/ Desvantagens	Direitos (divulgação)	Conciliação		
12	<p>“...gostei muito da formação (...) mas isso não fez com que faça o meu trabalho de maneira diferente, quanto a isto nada se alterou.”</p>	<p>“Não aconteceram mudanças no nosso dia-a-dia de trabalho (...) ainda tivemos algumas conversas entre nós (...) mas isso entretanto deixou acontecer.”</p>	<p>“Que se saiba a camara ainda não deu indicações, nem instruções aos serviços ou mesmo deu a conhecer soluções para diminuir as desigualdades.”</p>	<p>“...nem vantagens nem desvantagens (...) fiquei mais informada mas isso não alterou o meu dia-a-dia em casa, até porque quase sempre, com o meu marido a trabalhar fora, sou pai e mãe dos meus filhos e tenho de fazer tudo sozinha...”</p>	<p>“Não conheço que esteja informação para os funcionários verem em sítio nenhum desta camara (...) se temos alguma dúvida ou perguntamos aos colegas mais antigos ou só indo ao serviço de pessoal para nos informarem.”</p>	<p>“...na situação que tem a ver com o acompanhamento dos filhos até agora não tive problemas, sempre que precisei não me foi dito que não. É certo que a lei já nos dá alguns direitos mas mesmo assim são dadas facilidades quando é necessário, e olhe que isto não acontece nas empresas (...) na camara é mais fácil e compreendem e não dificultam.”</p>		

Sexo feminino, 47 anos, 4º ano de escolaridade, assistente operacional

## **Anexo III**

### **Guião de Entrevista a Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia**

## **GUIÃO DE ENTREVISTA A COLABORADORAS/ES DA AUTARQUIA**

**Bom dia/Boa tarde! Antes de mais obrigada/o pela disponibilidade para a realização desta entrevista.**

*Numa breve apresentação, esta entrevista é realizada no âmbito da investigação para a minha dissertação de mestrado sobre a “Igualdade de Género nas Autarquias Locais”. O objetivo é tentar perceber as opiniões e representações dos colaboradores desta autarquia sobre a igualdade de género.*

### **I - Situação da Igualdade de Género na Autarquia**

*Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de género dentro da autarquia, na qual é colaborador/a.*

1. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover?
  
2. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspetiva de género, como forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua autarquia?

3. Na sua perspetiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a) direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto de trabalho na sua autarquia?

4. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

## **II - Formação em Igualdade Género na Autarquia**

*De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que frequentou.*

5. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

6. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação no âmbito da igualdade de género?

7. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade à realização de ações de formação em igualdade de género?

### III - Impactos da Formação em Igualdade Género

*Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta autarquia e na qual foi abordada esta temática.*

8. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência das ações de formação em igualdade de género?
  
9. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem das questões em igualdade de género?
  
10. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na autarquia de modo diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?
  
11. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?
  
12. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?
  
13. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

#### **IV - Caracterização Socioprofissional**

*Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados pessoais, apenas para a análise de resultados.*

14. Em que ano nasceu?
15. Qual o seu estado civil?
16. Quais são as suas habilitações literárias?
17. Qual é a sua categoria profissional?
18. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

*Todas as informações concedidas nesta entrevista serão anónimas e confidenciais, não sendo revelados nomes ou qualquer dado que possibilite a identificação.*

***Muito obrigada/o pela sua colaboração!***



## **Anexo IV**

### **Transcrição Integralmente das 12 Entrevistas Realizadas**

## Entrevista 1

Sexo feminino, 34 anos, licenciada e técnica superior

---

1 E. Bom dia.

2 e. Bom dia.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaboradora.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Acho que não. Apesar destas questões da igualdade entre mulheres e homens  
9 não estarem muito presentes na elaboração dos documentos, parece-me que  
10 acaba por acontecer naturalmente, dependendo de quem os faz. É certo que com  
11 a formação realizada os colegas passaram a ter outra atenção às questões das  
12 desigualdades entre mulheres e homens. Penso que ficamos a ter outra  
13 perspetiva, por isso acho que passamos a olhar esse conjunto de documentos de  
14 modo a ver se a questão da igualdade de género está patente ou não e se houve  
15 esse cuidado.

16 E. **Quando diz que acaba por acontecer naturalmente, está a referir-se**  
17 **especificamente a quê?**

18 e. Bem. Falo até por mim que já estive na elaboração de alguns documentos,  
19 especificamente regulamentos da área social, de uma maneira geral é pretendida  
20 a igualdade entre todos os cidadãos, por isso de alguma forma já se está  
21 contribuir para reduzir as desigualdades.

22 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspetiva de género, vista como  
23 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
24 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
25 autarquia?

26 e. Acho que haverá uma tentativa de trabalhar nesse sentido mas não de modo  
27 muito consciente. Isto porque não se vê de forma expressa essa integração da  
28 perspectiva de género no planeamento estratégico da autarquia.

29 E. Na sua perspectiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
30 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
31 de trabalho na sua autarquia?

32 e. Acho que era importante, de modo a tratar estas questões da igualdade entre  
33 mulheres e homens de forma continuada e orientada, para uma melhoria das  
34 práticas e mesmo das decisões a tomar pelos autarcas. Não havendo um técnico  
35 que trate e acompanhe estas questões da igualdade de género, esta temática  
36 passa para segundo plano, disso não tenho dúvidas.

37 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
38 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
39 frequentou.

40 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
41 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

42 e. Foi através do projeto na área da igualdade de género que se desenvolveu  
43 nesta camara que tivemos acesso à formação. Fomos contactados via *mail*, que  
44 partiu do gabinete do Sr. Presidente apelando à inscrição nas diversas ações de  
45 formação. Como era uma temática nova decidi inscrever-me. E também porque  
46 considero importante para o trabalho que executo, intervenção social e proteção  
47 de crianças e jovens, sendo assim uma mais-valia.

48 E. Na sua perspectiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
49 no âmbito da igualdade de género?

50 e. Esta formação foi promovida pela camara e incentivaram os funcionários a  
51 participarem, por isso penso que no futuro deverá ocorrer da mesma forma.

52 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
53 formação em igualdade de género?

54 e. Gostei da formação que realizei e penso que seria importante a sua  
55 continuação. E mais o aprofundar dos temas tratados também seria muito

56 interessante. Até porque a formação em igualdade de género, por norma não  
57 consta no conjunto de formação disponibilizada.

58 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião, sobre algumas questões relativas à  
59 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
60 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

61 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
62 das ações de formação em igualdade de género?

63 e. Acho que alterei alguns aspetos, fiquei mais atenta às questões das  
64 desigualdades entre homens e mulheres. Nas minhas práticas diárias e como  
65 trabalho com as famílias talvez tenha passado a dar mais atenção a estas  
66 questões no meu dia-a-dia. Claro que sempre que faço formação tento aplicar os  
67 conhecimentos que adquiero nas tarefas que desempenho. E neste caso  
68 aconteceu o mesmo, mais atenção à linguagem, à forma de escrita, ao tipo de  
69 informação que dou, etc. etc.

70 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
71 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
72 das questões em igualdade de género?

73 e. Uma coisa que notei foi que para alguns colegas, estou a falar de homens e  
74 mulheres (sorriu), esta formação também foi positiva e inovadora. Houve uma  
75 grande partilha de ideias e de debate, gerando, por vezes, alguma polémica nas  
76 ações de formação, o que considero muito positivo. Até porque os colegas  
77 (homens) acabaram por debater os conteúdos da formação durante algum tempo,  
78 o que foi interessante, ver despertar tanto interesse da parte deles. Já os colegas  
79 com ideias mais tradicionais mostraram abertura para alterarem algumas das  
80 suas práticas pessoais e profissionais. Pelo menos abordaram e discutiram as  
81 questões da igualdade de género, o que foi uma novidade.

82 E. **Como se referiu a alguns impactos que a formação teve nos seus**  
83 **colegas, já agora gostaria de saber qual a sua perceção sobre os impactos**  
84 **nas suas colegas?**

85 e. Acho que algumas mulheres tiveram a confirmação de que facilitam  
86 comportamentos machistas dos homens, em especial, na partilha das tarefas

87 domésticas e no tratar dos filhos. Por exemplo, as mulheres não fazem um  
88 simples plano para dividir as tarefas em casa, acabando por assumir todas as  
89 tarefas para não criar um mau estar, como por exemplo as chamadas de atenção,  
90 e assim a mulher faz o que há para fazer, sem se questionar. Ou ainda, talvez por  
91 uma questão de educação e tradição daquilo que são as tarefas das mulheres  
92 dentro de casa. Penso que houve colegas (mulheres) que saíram mais despertas  
93 destas formações em igualdade de género sobre estes aspetos.

94 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
95 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

96 e. Acho que há uma tentativa, de modo geral, para trabalhar nesse sentido,  
97 mesmo que não seja de modo muito consciente. No meu serviço (ação social da  
98 autarquia) penso que se tem esse cuidado quanto às questões da igualdade entre  
99 homens e mulheres. Já noutros serviços ainda há uma desatenção a estas  
100 questões. Falo, por exemplo, no serviço dos recursos humanos onde deveria  
101 haver mais informação disponível para as mulheres sobre os direitos que se têm  
102 na maternidade e acompanhamento dos filhos, claro que esta informação  
103 também, deveria ser dada aos homens. Dou como exemplo o meu caso, quando  
104 nasceu o meu filho acabei procurando informação fora da camara, apesar de eu e  
105 o meu marido sermos ambos trabalhadores nesta casa, e só depois me dirigi aos  
106 serviços para tratar dos documentos necessários para usufruir dos nossos direitos  
107 como pais. Por isso penso que é uma área a ser trabalhada de modo a melhorar  
108 os serviços, que deviam promover um melhor acesso à informação, em especial,  
109 para os colegas que estão nos serviços externos.

110 E. **Então considera que existe algo a melhorar nas práticas diárias e**  
111 **soluções da autarquia.**

112 e. Sim sem dúvida, não só numa perspetiva interna mas também externa. Quando  
113 digo externa tem a ver com a forma e a informação que é passada aos munícipes,  
114 em especial, no atendimento, desde logo pela linguagem utilizada na  
115 comunicação e mesmo a existência de modelos de boas práticas de igualdade de  
116 género a utilizar, por exemplo. Atualmente, não conheço que existam esses

117 recursos dentro da camara mas talvez surjam no seguimento da formação e do  
118 projeto que decorreu.

119 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
120 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

121 e. Vantagens há sempre. E desde que seja para haver igualdade entre homem e  
122 mulher é sempre vantajoso porque nós mulheres assumimos sempre muito mais  
123 responsabilidades. No meu caso, ajudou-me a despertar e a repensar algumas  
124 questões na minha vida familiar e pessoal. É certo que não causou grandes  
125 alterações porque como casal já partilhamos muitas tarefas em casa e nos  
126 cuidados ao filho, mesmo a licença parental foi partilhada. De alguma forma o ter  
127 a consciência que ainda há muito a alterar também é uma desvantagem (sorriu),  
128 porque se calhar deveria ser mais exigente com o meu marido, já que sobra  
129 sempre qualquer coisa a mais para mim no dia-a-dia. Sem dúvida que o  
130 frequentar estas ações de formação foi mais vantajoso que desvantajoso, pelo  
131 menos para mim.

132 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
133 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

134 e. Considero que apesar de a camara conceder aos funcionários todos os direitos  
135 que lei prevê nesta área, há uma grande falta de informação e divulgação por  
136 parte do serviço dos recursos humanos, também não existe um local onde essa  
137 informação esteja disponível. Entendo que para além de a informação estar  
138 acessível, sempre que uma funcionaria está grávida devia-lhe ser dada  
139 informação mais personalizada sobre todos os direitos que o casal tem durante a  
140 gravidez e após o nascimento da criança. Era também importante a existência de  
141 um folheto em suporte de papel com a informação. Neste aspeto o serviço dos  
142 recursos humanos ainda tem muito para melhorar.

143 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
144 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

145 e. No meu caso pessoal a camara sempre facilitou a conciliação entre a minha  
146 vida profissional e familiar. Desde facilitar, sem criar problemas, o gozar todos os  
147 direitos que estão previstos na lei, passando por coisas como autorizar a

148 alteração do meu horário de trabalho, por causa do horário do meu filho no jardim-  
149 de-infância. Entendo que há flexibilidade da parte das chefias para tratar estas  
150 questões e até do executivo camarário.

151 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
152 pessoais, apenas para a análise de resultados.

153 E. Em que ano nasceu?

154 e. Nasci em 1980.

155 E. Qual o seu estado civil?

156 e. Casada.

157 E. Quais são as suas habilitações literárias?

158 e. Licenciatura em Serviço Social.

159 E. Qual é a sua categoria profissional?

160 e. Técnico superior.

161 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
162 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

163 e. Em 2010.

164 E. Obrigada pela sua colaboração!

## Entrevista 2

Sexo feminino, 39 anos, licenciada e assistente operacional

---

1 E. Bom dia.

2 e. Bom dia

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaboradora.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Acho que esse valor não é promovido. Pelo menos do que conheço desses  
9 documentos não encontro referências nenhuma, nem a linguagem utilizada  
10 aponta para a igualdade entre mulheres e homens.

11 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspectiva de género, vista como  
12 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
13 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
14 autarquia?

15 e. Não encontro nas diretivas da camara nada que aponte para uma preocupação  
16 em propor soluções para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens,  
17 para além do que está previsto na lei. Penso que a questão da integração da  
18 perspectiva de género não é uma preocupação quando se definem estratégias  
19 nesta autarquia.

20 E. Na sua perspectiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
21 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
22 de trabalho na sua autarquia?

23 e. Parece-me muito importante, até por tudo o que já disse nas respostas  
24 anteriores. Talvez fosse a forma de dar atenção a estas questões da igualdade  
25 entre mulheres e homens, até para chamar a atenção das chefias e dos autarcas,  
26 para que a esta temática seja dada outra atenção e valor.



27 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
28 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
29 frequentou.

30 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
31 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

32 e. Foi através do serviço que me foi dado conhecimento da formação que se ia  
33 realizar. Não me inscrevi logo para as primeiras ações, até porque a maioria dos  
34 colegas achavam que não valia a pena que seria um tema aborrecido. Mas  
35 entendi que era importante e acabei por me inscrever para ouvir outras opiniões,  
36 até porque esta temática era nova e nunca tinha havido formação nesta área. Foi  
37 um desafio interessante para mim, sei que alguns colegas foram quase obrigados  
38 a inscreverem-se porque era necessário um número mínimo de pessoas nas  
39 ações de formação, já que isto foi no âmbito de um projeto, mas não foi o meu  
40 caso.

41 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
42 no âmbito da igualdade de género?

43 e. Numa situação futura, não sei se voltará a ser proposta formação nesta área  
44 pela camara mas esta foi promovida e incentivada a sua frequência pela  
45 autarquia, diria que talvez por fazer parte de um projeto que estava a decorrer.

46 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
47 formação em igualdade de género?

48 e. Acho que é uma formação bastante útil e devia continuar porque este tema da  
49 igualdade e desigualdades entre homens e mulheres ainda tem de ser muito  
50 trabalhado e debatido para se alterarem as mentalidades. E a formação é uma  
51 forma de debater ideias e conhecer novas formas de atuar e estar no dia-a-dia,  
52 tanto no trabalho como em casa.

53 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
54 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
55 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

56 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
57 das ações de formação em igualdade de género?

58 e. De um modo geral, não houve mudanças na realização do meu trabalho, a não  
59 ser mais atenção à linguagem, à forma de escrita, ao tipo de informação que dou  
60 ao balcão aos munícipes. Fiquei sim mais atenta às questões das desigualdades  
61 entre homens e mulheres.

62 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
63 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
64 das questões em igualdade de género?

65 e. (sorriu) Parece-me que as reações à formação e ao que cada colega retirou  
66 foram muito diversas. Uma coisa que notei foi uma partilha de ideias e de debate  
67 sobre as questões da igualdade de género, o que considero muito bom. Em  
68 termos de trabalho a formação não causou impactos, nem alterações no dia-a-dia.  
69 A mais valia foi mesmo a discussão entre colegas deste tema novo para todos,  
70 talvez se houvesse uma formação continuada se alterassem os modos de  
71 trabalho tendo em atenção as questões da igualdade de género. Mas para isso  
72 penso que seria necessário uma maior participação das chefias e mesmo dos  
73 autarcas nas formações e nas alterações a realizar em termos de serviços  
74 prestados aos munícipes e mesmo nas alterações no ambiente de trabalho.

75 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
76 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

77 e. De um modo geral não conheço práticas diárias nem soluções nesta matéria na  
78 camara. Talvez aqui na divisão da educação e ação social exista algum cuidado  
79 quanto às questões da promoção da igualdade entre homens e mulheres e  
80 atenção às desigualdades que ainda existem, devido à sensibilidade das colegas  
81 para estas questões.

82 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
83 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

84 e. Uma das vantagens foi o meu marido, que também é funcionário da camara, ter  
85 frequentado uma das ações, assim acabamos por falar das várias questões sobre  
86 a igualdade entre homens e mulheres, coisa que nunca tínhamos feito assim de  
87 modo tão aberto e facilitou o diálogo. É certo que já antes da formação em casa  
88 não havendo dias em que partilhamos algumas tarefas mas também há fases que

89 acabamos por nos revezar, depende...vamos mantendo algum equilíbrio. O que  
90 se torna aborrecido para mim é ter de ir dando indicações, ele (marido) não tem  
91 iniciativa, se eu pedir faz algumas tarefas domesticas senão fica quieto. Já na  
92 educação dos nossos filhos (dois rapazes) tento que façam qualquer tarefa em  
93 casa sem preconceito porque são rapazes, coisa que o pai compreende mas os  
94 familiares mais próximos não aceitam nem entendem lá muito bem. Sou  
95 considerada, em especial pelos meus sogros, uma mãe desnaturada (sorriu) mas  
96 isso não me preocupa. Nas questões de educação dos filhos também tentamos  
97 que haja uma partilha e um apoio entre ambos (marido e mulher). O facto de  
98 ambos termos frequentado a formação em igualdade de género foi vantajoso para  
99 olharmos estas questões com outros olhos e falarmos de modo mais aberto  
100 porque se aprende sempre qualquer coisa. Quanto a desvantagens não me  
101 parece haver, bem pelo contrário.

102 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
103 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

104 e. Não. Nem existe um local nem essa informação é divulgada pelos recursos  
105 humanos, que seria o serviço que deveria ter esse cuidado. Mas isto não  
106 acontece só com este tipo de informação, de um modo geral a informação sobre  
107 os direitos e deveres dos funcionários não é divulgada de forma nenhuma. Isto já  
108 é um problema antigo na camara e sem alterações para melhor, acho que não há  
109 essa preocupação.

110 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
111 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

112 e. Entendo que a camara não facilita essa conciliação entre o trabalho e a vida  
113 pessoal e familiar, digo isto olhando para a minha experiencia. Os meus dois  
114 filhos nasceram sendo eu funcionaria desta autarquia, por exemplo as questões  
115 com o direito ao tempo para amamentação foram sempre complicadas, ou porque  
116 não pude tirar o tempo ou não foi possível juntar as duas horas diárias... sempre  
117 muitos aborrecimentos e poucas facilidades. Mesmo as alterações de horário em  
118 função das necessidades dos filhos são sempre complicadas, talvez também seja  
119 por estar no balcão de atendimento mas o certo é que não há flexibilidade nestas

120 questões. No meu entendimento, a camara não tem respostas para que os  
121 funcionários consigam mais facilmente conciliar o trabalho com a vida familiar.

122 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
123 pessoais, apenas para a análise de resultados.

124 E. Em que ano nasceu?

125 e. Em 1975.

126 E. Qual o seu estado civil?

127 e. Casada.

128 E. Quais são as suas habilitações literárias?

129 e. Licenciatura.

130 E. Qual é a sua categoria profissional?

131 e. Assistente operacional.

132 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
133 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

134 e. Em 1996.

135 E. Obrigada pela sua colaboração.

### Entrevista 3

Sexo feminino, 39 anos, mestrado e técnica superior

---

1 E. Boa dia.

2 e. Bom dia.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaboradora.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Ora bem, daquilo que conheço penso que o valor da igualdade entre mulheres  
9 e homens é promovido, até porque tendo em conta a Constituição não pode haver  
10 desigualdades entre homens e mulheres, apesar de na prática isso nem sempre  
11 acontecer.

12 **E. De acordo com a sua análise a lei defende e promove a igualdade entre**  
13 **mulheres e homens. E nos documentos autárquicos é possível encontrar**  
14 **essa referência expressa?**

15 e. Não me parece que haja essa referência expressa nos documentos  
16 camarários, pelo menos naqueles que conheço melhor mas também não os  
17 conheço todos.

18 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspetiva de género, vista como  
19 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
20 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
21 autarquia?

22 e. Penso que era algo importante a integrar nas estratégias desta autarquia, seria  
23 uma forma de desenvolvimento, aproveitando os contributos de mulheres e  
24 homens, uma mais-valia para o concelho, na minha opinião.

25 E. Na sua perspetiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
26 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
27 de trabalho na sua autarquia?

28 e. Tal como noutras áreas desenvolvidas pela camara existem serviços e técnicos  
29 para realizar as atividades e desenvolver programas, por isso seria importante,  
30 pelo menos, a presença de um técnico para trabalhar as questões da igualdade  
31 na autarquia, interna e externamente, porque a camara também está virada para  
32 a comunidade.

33 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
34 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
35 frequentou.

36 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
37 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

38 e. Foi através da chefe de divisão dos serviços onde estou ligada que tive  
39 conhecimento desta formação. Para mim não é uma área nova, gosto desta  
40 temática há já muito tempo mas penso que ainda há muito trabalho por fazer para  
41 alterar comportamentos. Daí que estas formações são sempre importantes e este  
42 trabalho deve ser continuado ao longo do tempo para que os resultados surjam e  
43 as mentalidades se alterem. Por todas estas razões tive todo o gosto em me  
44 inscrever e realizar esta formação, até porque esta área não costuma aparecer no  
45 conjunto de ações de formação propostas, o que para mim foi uma agradável  
46 surpresa.

47 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
48 no âmbito da igualdade de género?

49 e. Que eu saiba esta foi a primeira formação nesta área realizada na camara mas  
50 penso que outras se irão realizar, agora que houve um sensibilização para este  
51 tema, até pelo projeto liga à igualdade de género que decorreu nesta autarquia.

52 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
53 formação em igualdade de género?

54 e. Para mim a formação nesta temática devia ser obrigatória, pelo menos uma vez  
55 por ano, nem que fosse só na área da sensibilização, como se costuma dizer

56 *água mole em pedra dura tanto bate até que fura* (sorriu). Até porque se a  
57 formação não for realizada de forma continuada a mensagem e o debate perdem-  
58 se e pouco ou nada se altera na sociedade e neste caso dentro da instituição e  
59 nos seus funcionários.

60 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
61 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
62 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

63 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
64 das ações de formação em igualdade de género?

65 e. Em termos de trabalho passei a ter uma maior cuidado na escrita, porque por  
66 hábito escrevemos no masculino, por isso agora tento ter uma escrita mais  
67 inclusiva, usando o feminino e masculino, nos documentos que faço no trabalho.

68 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
69 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
70 das questões em igualdade de género?

71 e. Na altura das formações houve bastante debate de ideias, durante e após,  
72 entre quase todos os colegas frequentaram e também envolvendo os que não  
73 estiveram nas formações. O debate de diferentes questões não se limitou ao  
74 contexto da formação, também levou a que nós acabamos por falar destes  
75 assuntos em casa e pensássemos em como alterar algumas situações que  
76 estariam menos bem. É certo que isso foi uma fase, lá está mais uma razão para  
77 que este trabalho seja continuado, na minha opinião. Pessoalmente, não senti  
78 grandes alterações, estava a coordenar um conjunto de professores (mulheres e  
79 homens) e nunca senti dificuldades por essa razão. Por exemplo, nunca tive  
80 nenhum professor (homem) a questionar uma ordem ou diretiva minha porque era  
81 mulher. Talvez por isso, a nível profissional, não senti grandes diferenças no meu  
82 dia-a-dia de trabalho, antes e depois da formação.

83 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
84 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

85 e. Penso que só facto de se ter realizado a formação na área da igualdade de  
86 género, colocando esta temática a debate na autarquia, é um primeiro passo, tem

87 é de se fazer mais na prática do dia-a-dia. Para isso, seria importante que as  
88 chefias e os autarcas se empenhassem nesta matéria de forma continuada de  
89 modo a existirem diretivas que se refletissem no trabalho desempenhado pelos  
90 funcionários, em cada um dos serviços.

91 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
92 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

93 e. Na minha vida pessoal e familiar estive mais atenta a algumas coisas após  
94 realizar a formação. Percebi que me estaria a acomodar à situação, por isso exigi  
95 uma maior partilha de tarefas com o meu marido, em especial, nas questões  
96 ligadas aos filhos (duas crianças). Por exemplo, as idas às consultas com os  
97 filhos passaram a ser responsabilidade dos dois, quando anteriormente era só  
98 minha. É certo que as pequenas ou grandes (sorriu) alterações foram aceites pelo  
99 meu marido, havendo assim agora uma partilha mais equilibrada das tarefas na  
100 vida familiar. Penso que, por vezes, as mulheres acomodam-se à sua condição de  
101 mulher, que tem de cuidar da casa e da família, talvez muito devido à educação  
102 que tivemos, e não envolvemos e responsabilizamos os homens. Provavelmente,  
103 tudo isto acontece porque nós mulheres, sempre com maior responsabilidade na  
104 educação dos filhos, educamos de forma diferente os filhos e as filhas,  
105 perpetuando diferentes comportamentos durante gerações, também é certo sem  
106 querer, já estamos formatadas para isso. Nos dias de hoje, a mulher tem uma  
107 vida profissional bastante ativa que acumula com a sua vida pessoal e familiar, o  
108 que é mais uma razão para que a partilha de responsabilidades entre homem e  
109 mulher se faça da mesma forma. Por tudo o que disse, esta formação foi  
110 vantajosa porque alertou e fez repensar muitas situações do dia-a-dia em casa,  
111 penso que tanto para mim como para a maioria dos colegas, talvez mais as  
112 mulheres (sorriu). Quanto a desvantagens não identifico nenhuma, pelo contrário  
113 continuo a dizer que na minha opinião foram só vantagens.

114 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
115 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

116 e. Não, isso não. Temos dificuldade em aceder à informação e quando a  
117 solicitamos, quase, parece que estamos a questionar algo a que não temos direito



118 e a procurar desculpas para não trabalhar. Este tipo de reações no serviço de  
119 recursos humanos para mim é grave e devia ser alterado e melhorado. Muitas  
120 vezes os funcionários é que procuram a lei para provar aos serviços que só se  
121 está a solicitar os direitos que a lei permite, em especial nesta questão da  
122 maternidade e paternidade, mas isto também noutras matérias.

123 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
124 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

125 e. Pessoalmente, não tenho razões de queixa, sempre me foram dadas condições  
126 para melhor conciliar ambas. Dou como exemplo, o acompanhamento e apoio aos  
127 meus filhos, mesmo para além do que a lei permite, basta falar com a chefia e é  
128 possível articular as situações de forma a conciliar o trabalho com as  
129 necessidades dos filhos, muitas vezes imprevisíveis. Também a possibilidade de  
130 flexibilizar o horário de trabalho caso necessário. Posso dizer que a entidade  
131 patronal facilita a conciliação entre o desempenho profissional e as minhas  
132 atividades pessoais e familiares.

133 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
134 pessoais, apenas para a análise de resultados.

135 E. Em que ano nasceu?

136 e. Em 1975

137 E. Qual o seu estado civil?

138 e. Casada.

139 E. Quais são as suas habilitações literárias?

140 e. Mestrado.

141 E. Qual é a sua categoria profissional?

142 e. Técnico superior.

143 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
144 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

145 e. Em 2006.

146 E. Obrigada pela sua colaboração!

## Entrevista 4

Sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade e assistente técnico

---

1 E. Boa tarde.

2 e. Boa tarde.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaborador.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Que eu tenha conhecimento não há qualquer referência nesse sentido no  
9 conjunto de documentos que são referidos, penso que nem noutra conjunto de  
10 documentos existentes.

11 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspectiva de género, vista como  
12 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
13 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
14 autarquia?

15 e. Não me parece que a questão posta deste modo faça parte das estratégias que  
16 existem no município, talvez num futuro isso venha a acontecer, agora com o  
17 tema da igualdade entre homens e mulheres a ser introduzido através da  
18 formação, quem sabe... Apesar da lei, de um modo geral, tentar fazer  
19 desaparecer as desigualdades entre homens e mulheres, localmente as políticas  
20 do município também podem reforçar essa questão, claro desde que haja vontade  
21 política e interesse nesta matéria.

22 E. Na sua perspectiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
23 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
24 de trabalho na sua autarquia?

25 e. Na minha opinião a existência de um técnico a tratar destas questões seria  
26 importante, não tanto no contexto de trabalho, não me parece que existam assim  
27 tantos problemas a serem resolvidos, mas para ajudar os autarcas nas

28 estratégias e atividades a desenvolver para diminuir as desigualdades, que  
29 admito ainda existirem no nosso concelho.

30 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
31 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
32 frequentou.

33 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
34 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

35 e. Tive conhecimento através de *mail* interno, senão me engano enviado pela  
36 secretaria do senhor presidente, a sensibilizar para a inscrição na formação, até  
37 porque fazia parte de um projeto em que a camara estava envolvida. Acabei por  
38 me inscrever porque, por norma, inscrevo-me em todas as formações a que tenho  
39 acesso e me seja dado acesso, considero importante aumentar os meus  
40 conhecimentos. Mesmo fora do horário laboral tenho por hábito frequentar  
41 formações que considero uma mais-valia, tanto para o trabalho como para mim  
42 enquanto pessoa.

43 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
44 no âmbito da igualdade de género?

45 e. Penso que sim, pelo menos nestas formações que aconteceram, os  
46 funcionários foram incentivados a inscreverem-se, apesar de alguns colegas não  
47 mostrarem muito interesse, talvez devido ao tema que era novo para a maioria.

48 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
49 formação em igualdade de género?

50 e. Penso que seria uma boa aposta, muitos colegas não fizeram formação e  
51 aqueles que frequentaram, na sua maioria, gostaria de continuar. Foi uma  
52 experiencia interessante que levou a debates animados e à reflexão sobre  
53 questões pouco habituais, até porque a maioria foi a primeira vez que teve  
54 formação sobre igualdade de género.

55 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
56 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
57 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

58 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
59 das ações de formação em igualdade de género?

60 e. No meu dia-a-dia de trabalho não houve mudanças, quando digo isto falo da  
61 realização das minhas tarefas. Em nada interferiu porque no exercício das minhas  
62 funções essas questões de igualdade de género não se colocam, trato de igual  
63 forma homens e mulheres, sem problema algum. E para mais até tenho um chefe  
64 de divisão mulher o que nunca foi problema, bem por vezes (sorriu) discordamos  
65 mas por questões técnicas, nada tem a ver com facto de ser seu subordinado.

66 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
67 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
68 das questões em igualdade de género?

69 e. Sinceramente, não notei diferenças, para além de algumas conversas que  
70 tivemos entre colegas quando fomos à formação, falo pela minha secção  
71 manteve-se tudo na mesma. Fora as conversas que também aconteceram  
72 noutras secções não me parece que tenham havido alterações no dia-a-dia dos  
73 serviços depois da formação.

74 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
75 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

76 e. Bem não posso ter opinião sobre algo que não me parece existir na camara,  
77 pelo menos de forma visível e que tenhamos conhecimento. Até agora penso que  
78 não houve preocupação, por parte dos autarcas e chefias em propor algo nesse  
79 sentido. Quem sabe após a formação e os resultados do projeto haja alterações.  
80 Veremos...

81 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
82 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

83 e. Pessoalmente, algumas das vantagens foi o ficar a conhecer algo mais sobre o  
84 tema e poder partilhar em casa com a família estas questões e até alterarmos  
85 algumas situações, como por exemplo uma maior partilha das tarefas domésticas  
86 e no apoio aos filhos. Admito que fiquei mais atento às queixas da minha mulher  
87 sobre alguns dos meus comportamentos menos colaborantes, enfim coisa de  
88 homens (sorriu). Brincadeira à parte, sai mais enriquecido com o debate destas

89 questões sobre a igualdade de género o que de alguma forma teve reflexo na  
90 minha vida familiar. É certo que isto não foi uma novidade lá em casa mas fez-nos  
91 estar mais atentos e falarmos com mais frequência destas situações, até porque a  
92 minha mulher também frequentou a formação, o que foi interessante. Quanto a  
93 desvantagens não encontro nenhuma, bem pelo contrário.

94 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
95 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

96 e. Em termos de informação nessa matéria não vejo nada em local nenhum da  
97 camara. Por norma, os funcionários ou consultam a lei ou procuram informação  
98 noutras locais, porque nos serviços dos recursos humanos o acesso não é  
99 facilitado. Acho que deveria haver essa divulgação de modo facilitado aos  
100 funcionários mas isso nunca aconteceu e presentemente também não acontece, o  
101 que nos dias de hoje não se entende muito bem... São melhorias que deveriam e  
102 poderiam ser feitas, a meu ver.

103 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
104 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

105 e. É certo que a autarquia não nega os direitos que estão consagrados na lei que  
106 facilitam a conciliação entre a vida profissional e familiar aos funcionários, tanto a  
107 homens como a mulheres e, de um modo geral, penso que não cria dificuldades  
108 quando existem esse tipo de necessidades. Por exemplo, facilitam a flexibilização  
109 do horário de trabalho para o apoio aos filhos, ou de um modo geral, não há  
110 constrangimentos quando são os homens a solicitar licenças para apoio aos filhos  
111 e até para acompanhamento de familiares próximos, pais por exemplo. Se houver  
112 vontade dos dirigentes é sempre possível fazer algo mais pelos funcionários e  
113 suas famílias de forma a facilitar e criar melhores condições no seu dia-a-dia.

114 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
115 pessoais, apenas para a análise de resultados.

116 E. Em que ano nasceu?

117 e. 1970.

118 E. Qual o seu estado civil?

119 e. Casado.

120 E. Quais são as suas habilitações literárias?

121 e. 12º ano de escolaridade.

122 E. Qual é a sua categoria profissional?

123 e. Assistente técnico.

124 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
125 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

126 e. Em 1993.

127 E. Obrigada pela sua colaboração!

## Entrevista 5

Sexo masculino, 55 anos, licenciado e técnico superior

---

1 E. Bom dia.

2 e. Bom dia.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaborador.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Não me parece. Assim à partida não estou a ver documento nenhum que tenha  
9 isso em consideração.

10 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspectiva de género, vista como  
11 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
12 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
13 autarquia?

14 e. Para mim poderá vir ser integrada ou não dependendo do interesse dos nossos  
15 autarcas nesta matéria e também quando assim o entenderem. Neste momento,  
16 não parece que isso esteja a acontecer mas quem sabe, após o projeto que  
17 decorreu na autarquia, seja dada uma outra importância à perspectiva de género  
18 nesta autarquia, mas não acredito muito que isso aconteça (sorrisos).

19 E. Na sua perspectiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
20 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
21 de trabalho na sua autarquia?

22 e. Acho que teria interesse, mesmo que não fosse a tempo inteiro. Até é provável  
23 que existam candidaturas para apoio à colocação de técnicos a trabalhar nesta  
24 área da igualdade de género. Se após este projeto que decorreu nada mais for  
25 feito, quanto a mim, é quase um desperdício, coisa que não devia acontecer. Na  
26 minha opinião os decisores têm de mostrar empenho e vontade para que no



27 terreno se coloque alguém a trabalhar estas questões da igualdade, se assim não  
28 for as coisas não andam, já que o poder de decisão e as diretivas vem de cima  
29 para baixo.

30 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
31 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
32 frequentou.

33 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
34 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

35 e. Foi através de *e-mail* enviado pela secretaria do senhor presidente a informar  
36 da existência da formação e da importância dos funcionários da participarem.  
37 Como foi feita uma grande pressão para participarmos, lá acabei por me  
38 inscrever. É certo que olhando para o tema ficamos sempre a pensar se valerá a  
39 pena porque não parece estar diretamente ligado ao nosso trabalho, ao contrário  
40 de outras formações. No entanto, no final considero que foi bom participar e que  
41 valeu a pena até porque, ao longo destes anos de serviço, foi a primeira formação  
42 nesta área que frequentei.

43 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
44 no âmbito da igualdade de género?

45 e. Pelo menos nesta formação incentivaram e destacaram bem a sua importância.  
46 No futuro não sei se voltará a acontecer este tipo de formação, mais uma vez  
47 depende dos dirigentes apostarem nesta área e proporem formação.

48 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
49 formação em igualdade de género?

50 e. Penso que isto foi só um começo, e se não continuar na minha opinião cairá no  
51 esquecimento este tema. Isto foram ações de sensibilização, nas quais não  
52 estiveram todos os colegas, quanto a mim mais uma razão para haver  
53 continuidade e também porque me parece importante aprofundar conhecimentos  
54 sempre, em qualquer temática.

55 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
56 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
57 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

58 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
59 das ações de formação em igualdade de género?

60 e. Não posso dizer que esta formação provocou alterações na forma de realizar  
61 as minhas funções diárias no serviço ou na minha atuação. É óbvio que me  
62 deixou a pensar e a olhar com outros olhos para algumas coisas que passavam  
63 ao lado e a que não se dá importância. Como exemplo, a atenção a dar à forma  
64 como se escreve, por norma sempre no masculino não tendo atenção ao  
65 feminino, desta forma já estamos a criar desigualdade entre homens e mulheres  
66 porque ambos devem ser incluídos. A correção da escrita nas minhas  
67 informações de serviço acabou por ser, talvez, a maior alteração no meu trabalho  
68 diário.

69 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
70 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
71 das questões em igualdade de género?

72 e. A diferença seria integrar neste sector mulheres (sorrisos), já que esta equipa é  
73 constituída só por homens [sector técnico das obras publicas]. Penso que existem  
74 algumas falhas de pessoal nesta equipa que deveriam ser ultrapassadas e porque  
75 não integrando mulheres? Como coordenador desta equipa, superiormente já fiz a  
76 proposta de deslocar uma colega para esta equipa porque considero um bom  
77 recurso, algo que não foi aceite com a desculpa que até ficaria mal. Como se vê  
78 mesmo a nível superior ainda temos, dentro da camara, comentários deste tipo.  
79 Claro que fiquei aborrecido e não me parece que coisas devam ser vistas desta  
80 forma, muito menos por alguém que tem poder de decisão. Também pelo que sei  
81 nem chefias, nem autarcas desta casa estiveram nestas formações, o que na  
82 minha opinião foi mau porque talvez os tivesse feito começar a pensar de forma  
83 diferente em todas estas questões.

84 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
85 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

86 e. Bem se existem não se nota (sorriu). E vou dar um exemplo, apesar de não ser  
87 expresso até porque a lei proíbe, já fui membro do júri nalguns concursos em que  
88 na minha opinião concorriam mulheres com melhores capacidades para o  
89 desempenho das funções que os homens, mas que acabaram por ficar de fora  
90 porque foi entendido, por alguns membros do júri, que por serem mulheres mais  
91 tarde só iriam trazer problemas (baixas medicas, licenças por gravidez, etc.).  
92 Como não concordei com este tipo de decisões criei alguns problemas que  
93 levaram ao meu afastamento destes processos, o que para mim nestas condições  
94 até foi um favor. Por isso na minha opinião ainda há muitas coisas a alterar dentro  
95 desta casa, para além daquilo que a lei impõe em relação à igualdade de homens  
96 e mulheres.

97 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
98 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

99 e. Desvantagens nenhuma. De um modo geral nada se alterou na vida familiar,  
100 talvez a maior vantagem foi o pensar sobre as questões da igualdade de género  
101 dentro de casa e discuti-las junto da família, deu azo a várias conversas (sorriu).  
102 Já que nem sempre damos a importância que devíamos dar a estas questões no  
103 dia-a-dia, após esta formação fica sempre algo que um dia numa atitude, opinião  
104 interfere e altera. De um modo geral posso dizer que foi vantajoso e valeu a pena.

105 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
106 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

107 e. Não conheço. Talvez na página da camara mas não me parece, estão lá um  
108 conjunto de documentos mas não informação propriamente dita. Penso que a  
109 divulgação de informação seja em que área for, hoje em dia com as facilidades  
110 que existem, poderia e deveria ser feita com rapidez e fácil acesso por todos os  
111 funcionários. Na minha opinião é um trabalho a fazer, talvez pelos recursos  
112 humanos, nesta questão dos direitos da maternidade e da paternidade e também,  
113 de um modo geral, sobre os direitos e deveres dos funcionários.

114 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
115 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

116 e. Penso que facilita. Da minha parte nunca tive razões de queixa, sempre que  
117 precisei, por diferentes motivos, nunca me foi rejeitada a possibilidade de me  
118 ausentar para resolver problemas familiares. É certo que, quase sempre, tenho  
119 tempo a mais dado ao serviço da camara. Para mim a flexibilidade de horário  
120 nunca levantou problemas e também nunca foram criadas questões por usufruir  
121 daquilo que a lei permite. Mesmo em relação aos colegas penso não haver  
122 problemas, alguns deles tem filhos pequenos e ausentam-se quando necessário  
123 para apoiarem e acompanharem as crianças, não noto que as chefias dificultem  
124 ou criem problemas. Até porque nestes casos as esposas também trabalham e  
125 tem de repartir estas questões da saúde, da escola dos filhos. Pessoalmente, já  
126 não tenho estas situações para resolver, mas nessas alturas uma grande parte  
127 das vezes era eu quem acompanhava os filhos, porque no local de trabalho  
128 [bancaria] da minha mulher criavam-lhe bastantes problemas quando tinha de se  
129 ausentar. Hoje em dia são mais as situações em que tenho de dar apoio aos  
130 meus pais, as minhas ausências também não tem sido problema no serviço.

131 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
132 pessoais, apenas para a análise de resultados.

133 E. Em que ano nasceu?

134 e. Em 1959.

135 E. Qual o seu estado civil?

136 e. Casado.

137 E. Quais são as suas habilitações literárias?

138 e. Licenciatura.

139 E. Qual é a sua categoria profissional?

140 e. Técnico superior (Assessor).

141 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
142 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

143 e. Em 1985.

144 E. Obrigada pela sua colaboração!

## Entrevista 6

Sexo feminino, 56 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica

---

1 E. Bom dia.

2 e. Bom dia.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaboradora.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Não, não é. Talvez agora após este projeto que esteve a decorrer surjam  
9 alterações. Pelo menos notei uma alteração no discurso do senhor presidente,  
10 cuidado em referir o masculino e o feminino e também da linguagem escrita de  
11 alguns documentos.

12 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspetiva de género, vista como  
13 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
14 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
15 autarquia?

16 e. Bem na minha perspetiva talvez começar, por exemplo, com a realização de  
17 reuniões nos diversos serviços de forma a sensibilizar, desde logo para a questão  
18 da linguagem e não só, de forma a se alterarem comportamentos e posturas para  
19 não se manterem desigualdades entre mulheres e homens. Claro que se os  
20 decisores políticos locais assumirem esta questão como uma das estratégias,  
21 quanto a mim será uma mais-valia porque a sociedade é feita de mulheres e  
22 homens e ambos têm um contributo importante a dar ao concelho, que deve ser  
23 aproveitado e integrado. Daí ser importante um conjunto de documentos e  
24 práticas que a camara possa criar para tornar as questões da igualdade de  
25 género mais visíveis dentro e fora da autarquia.

26 E. Na sua perspetiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
27 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
28 de trabalho na sua autarquia?

29 e. Pois esse técnico seria importante, precisamente para fazer a ligação entre  
30 uma estratégia para integrar a perspetiva de género a ter em conta, de que há  
31 pouco falava-mos, e coloca-la em prática, tanto no local de trabalho como no  
32 exterior.

33 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
34 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
35 frequentou.

36 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
37 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

38 e. Através da divulgação feita por mail pela autarquia aos funcionários. Bem,  
39 quem me conhece sabe que sou feminista e defendo a igualdade de género, por  
40 tudo isto tive todo o gosto em ver a realização desta formação nesta camara e  
41 participar, claro.

42 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
43 no âmbito da igualdade de género?

44 e. Penso que não. Presumo que esta formação só aconteceu porque foi no âmbito  
45 do projeto que decorreu na camara. Foi algo pontual até à data, nunca tinha  
46 havido e não sei se voltará a ocorrer formação virada para a temática da  
47 igualdade de género. Aguardemos...

48 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
49 formação em igualdade de género?

50 e. Seria importante a continuidade, até para se criar o hábito de debater todas as  
51 questões e perceber os mecanismos necessários para se respeitar a igualdade de  
52 género. Se não for feito mais nada as ideias que possam ter ficado e mesmo  
53 praticas que se possam ter alterado é possível que se percam, por falta de  
54 continuidade. Vou mais longe é necessário haver uma educação para igualdade  
55 de género, para que as capacidades de ambos os sexos sejam reconhecidas e  
56 valorizadas socialmente. Isto [a formação] tem de ser feito de forma continuada,

57 senão quase de forma obrigatória, se assim não for diluísse o trabalho feito e  
58 perdem-se resultados, no meu entender. E também porque esta formação não  
59 chegou a todos os funcionários, o que para seria muito importante que  
60 acontecesse para que, mesmo devagar, se possam alterar mentalidades e  
61 comportamentos.

62 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
63 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
64 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

65 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
66 das ações de formação em igualdade de género?

67 e. Não gerou mudanças. Sempre fiz questão, ao longo destes anos, no dia-a-dia  
68 do meu trabalho tratar de igual modo mulheres e homens. É certo, que lido mais  
69 com crianças e jovens do que com adultos [técnica de biblioteca] e por isso tento  
70 passar a importância das questões da igualdade de género. Por norma, sempre  
71 que tenho de escrever algo faço questão de ter em atenção uma linguagem  
72 inclusiva e penso que as colegas também o estão fazer, agora após a formação.  
73 São pequenas alterações mas se continuarmos a trabalhar nesse sentido outras  
74 virão, assim espero.

75 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
76 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
77 das questões em igualdade de género?

78 e. Neste local trabalho são só mulheres mas é verdade que já varias vezes tenho  
79 dado por mim a fazer algumas chamadas de atenção, nas questões da linguagem  
80 escrita para inclusão do feminino e masculino e mesmo no vocabulário oral. No  
81 entanto, penso que agora após a formação as colegas ficaram mais  
82 sensibilizadas para um conjunto de questões relacionadas com a igualdade de  
83 género que antes não parecia que lhes despertassem atenção. E quando digo isto  
84 até me refiro mais a questões ligadas à sua vida pessoal e familiar, mais que na  
85 sua vida profissional, talvez uma maior consciencialização, por exemplo com a  
86 partilha de tarefas domésticas e cuidados com os filhos entre a mulher e homem.

87 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
88 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

89 e. Sinceramente de momento, se foram criadas propostas no âmbito do projeto,  
90 não me apercebi da implementação de práticas ou soluções nesse sentido. Penso  
91 que a única exceção será no vocabulário que passou a haver algum cuidado,  
92 incluindo o feminino e o masculino.

93 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
94 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

95 e. Bem a nível pessoal e familiar, não senti grandes vantagens nem  
96 desvantagens. Isto talvez porque somos uma família onde predominam as  
97 mulheres e sempre debatemos as questões das desigualdades entre mulheres e  
98 homens de forma muito aberta, na tentativa de haver uma maior equilíbrio no dia-  
99 a-dia das tarefas e mesmo dos cuidados dentro família. É certo que nem sempre  
100 foi fácil mas sempre houve essa abertura. Somos um conjunto de irmãos e irmãs  
101 e, sem dúvida, os nossos pais nunca fizeram diferenças na educação que nos  
102 deram. Reconheço que a forte personalidade da minha mãe tenha em muito  
103 contribuído para isso, mas à época o meu já era uma pessoa com um  
104 pensamento muito à frente do seu tempo, por isso estas questões da igualdade  
105 entre filhas e filhos foram sempre levadas em conta. Neste, aspeto tenho uma  
106 família bem diferente da maioria e muito bem formada, reconheço (sorriu).

107 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
108 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

109 e. Não, infelizmente. As pessoas ou conhecem a lei e procuram os seus direitos  
110 ou então é difícil dentro da autarquia ter acesso a essa informação, o que para  
111 mim está completamente errado. Penso que toda a informação deveria estar  
112 disponível e acessível, de modo facilitado a todos os funcionários, e porque não  
113 até para os munícipes, seria uma boa prática da autarquia para diminuir as  
114 desigualdades entre mulheres e homens, facilitando a informação a todas as  
115 pessoas (sorriu).

116 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
117 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?



118 e. Para além dos direitos consignados na lei, a nível geral não sei (silêncio). A  
119 nível pessoal, quando tive necessidade, já há uns anos largos, de um horário  
120 diferenciado para poder cuidar da minha mãe, que estava profundamente  
121 dependente, não me foram criados problemas. Pelo contrário o processo foi  
122 facilitado, é certo que também se arranjou forma de não por em causa o  
123 atendimento, na altura estava sozinha a assegurar o serviço na biblioteca. Mesmo  
124 nas situações em, por vezes, chegava um pouco mais tarde não se levantaram  
125 questões, é certo que posteriormente fazia a compensação desse tempo em falta,  
126 mas de qualquer modo houve um entendimento da necessidade de conciliar a  
127 minha vida familiar e profissional. Isto para além dos direitos que a lei já permitia,  
128 bem menores que os existentes hoje, e ainda quando todas estas questões não  
129 eram tão faladas.

130 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
131 pessoais, apenas para a análise de resultados.

132 E. Em que ano nasceu?

133 e. Em 1958.

134 E. Qual o seu estado civil?

135 e. Solteira.

136 E. Quais são as suas habilitações literárias?

137 e. 12º ano de escolaridade

138 E. Qual é a sua categoria profissional?

139 e. Assistente técnica (antiga técnica profissional de biblioteca e arquivo)

140 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
141 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

142 e. Em 1983.

143 E. Obrigada pela sua colaboração!

## Entrevista 7

Sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica

---

1 E. Bom dia.

2 e. Bom dia.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaboradora.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Não. Não tenho ideia de ver esse tipo de referência em nenhum documento.

9 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspetiva de género, vista como  
10 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
11 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
12 autarquia?

13 e. Neste momento penso que não consta do planeamento da camara. É certo que  
14 se cumpre o que a lei vai ditando para diminuir as desigualdades entre homens e  
15 mulheres mas acho que se fica por aí mesmo. Parece-me que seria interessante  
16 integrar a dita perspetiva de género porque, para além daquilo que se passa  
17 dentro desta instituição, existe todo um trabalho para a comunidade e as  
18 desigualdades existem. Por isso, cabe à autarquia propor medidas e ações  
19 também nesta área como o faz noutras áreas, o que seria sempre uma mais-valia.  
20 Penso que ainda haverá muito a fazer, porque até falar desta temática aqui no  
21 município é algo muito recente devido a algumas iniciativas no âmbito do projeto  
22 genericamente que já terminou. Basta olhar para o nosso executivo, no qual só  
23 consta uma vereadora. Porque não mais mulheres no executivo camarário?  
24 (sorriu)

25 **E. Pensa que haverá essa sensibilidade por parte de executivo?**

26 e. Penso que ainda se está longe, apesar do executivo ser constituído por  
27 elementos jovens, estas questões da igualdade de género ainda não são vistas

28 com algum destaque. Talvez futuramente haja um avanço, quem sabe virão mais  
29 projetos para trabalhar este tema.

30 E. Na sua perspectiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
31 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
32 de trabalho na sua autarquia?

33 e. Seria importante a meu ver, a existência de um técnico porque como sabemos  
34 senão houver alguém que desenvolva e trabalhe numa determinada área a  
35 probabilidade de algo acontecer diminui bastante, e mais nesta questão para a  
36 qual ainda não existe muita sensibilidade. Também é bom a existência de alguém  
37 que leve propostas para diminuir as desigualdades junto de quem tem o poder de  
38 decisão, neste caso ao executivo camarário. Esta é a única forma de se trabalhar  
39 no terreno para alterar e melhorar as condições de vida, em especial das  
40 mulheres que ainda são muito penalizadas e sobrecarregadas, por exemplo  
41 continuam a trabalhar dentro e fora de casa.

42 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
43 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
44 frequentou.

45 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
46 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

47 e. Foi através de *mail* interno enviado aos funcionários, a dar conhecimento e a  
48 incentivar à inscrição. No meu caso acabei por me inscrever por curiosidade,  
49 conhecia muito pouco sobre o tema e achei interessante tentar saber um pouco  
50 mais. Até agora nunca tinha feito formação nesta área. Proposta pela camara  
51 também, que eu saiba, foi algo inovador.

52 E. Na sua perspectiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
53 no âmbito da igualdade de género?

54 e. Sem dúvida neste caso incentivou e promoveu a frequência desta formação  
55 mas penso por estar incluída no projeto, de futuro tenho as minhas dúvidas que  
56 formação em igualdade de género volte a realizar-se, penso que terá sido algo  
57 pontual.

58 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
59 formação em igualdade de género?

60 e. Acho que seria bom a continuidade, até para abertura de horizontes, em  
61 especial para os colegas que não frequentaram. Mas ponho as minhas dúvidas  
62 que muitos deles quisessem fazer formação nesta área, penso que até iriam  
63 contrariados, como aconteceu com alguns nesta formação que se realizou,  
64 receiam algo que desconhecem. Por isso, era importante continuar as ações de  
65 formação para se adquirirem outras formas de olhar as mulheres e os homens no  
66 seu dia-a-dia, algo tão simples como isto.

67 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
68 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
69 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

70 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
71 das ações de formação em igualdade de género?

72 e. Não. No serviço que executo nada se alterou. Até porque, estou na análise dos  
73 processos de obras particulares e, quase que, só lido com papéis nem sequer  
74 tenho contacto com o público.

75 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
76 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
77 das questões em igualdade de género?

78 e. No ambiente de trabalho não houve alterações. A equipa é maioritariamente  
79 mulheres, homens só o arquiteto. Como ambos frequentamos a formação, por  
80 vezes ainda se levantaram umas pequenas discussões porque ele é bastante  
81 machista, mas em questões mais pessoais, não no local de trabalho, até porque  
82 está em minoria (sorriu).

83 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
84 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

85 e. Até ao momento não dei conta que se tenha proposto nada de novo, penso que  
86 essas alterações viriam através da chefia mas nada até agora, a nível interno. A  
87 nível externo também não tenho conhecimento de aplicação de medidas com  
88 intenção de promover a igualdade entre homens e mulheres. Ora não havendo

89 não posso ter opinião, melhor até posso e a minha opinião é que, provavelmente,  
90 nada estará a ser feito nesse sentido.

91 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
92 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

93 e. É assim desvantagens não tenho razão para apresentar nenhuma. Quanto às  
94 vantagens tirei algumas do que ouvi na formação e da reflexão que fiz. É certo  
95 que foram vantagens a nível da minha vida familiar e pessoal. Repensei algumas  
96 questões do dia-a-dia lá em casa, em especial na partilha das tarefas domésticas  
97 com o meu marido. Passei a pedir-lhe que colaborasse mais, e comecei a não me  
98 adiantar logo, certo é que hoje ele até já se voluntaria, algo que não acontecia  
99 antes. Também com a educação do filho passou a ser mais atento e cooperante.  
100 E tudo isto porque da aprendizagem que levei da formação também eu alterei um  
101 pouco a minha maneira de estar na minha vida familiar. Considero que para mim  
102 foi uma formação muito vantajosa, foi um bom alerta.

103 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
104 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

105 e. Era bom que divulgasse mas infelizmente não existe informação sobre essa  
106 matéria, o que não se compreende. Hoje em dia bastava uma divulgação através  
107 dos *mails* internos dos funcionários, processo fácil e simples. Não sei explicar o  
108 porquê mas é uma realidade, internamente e externamente, porque para  
109 comunidade também nada é feito em termos de divulgação e temos espaços  
110 onde poderia ser passada essa informação.

111 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
112 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

113 e. De uma forma geral penso que facilita essa conciliação, desde logo não coloca  
114 dificuldades ao usufruir daquilo que a lei vem atribuindo às mulheres e homens,  
115 como por exemplo os direitos à maternidade e paternidade de que falávamos há  
116 pouco. Pessoalmente também nunca senti falta sensibilidade, por parte do  
117 presidente da camara ou da chefia, sempre que surgem situações pessoais e  
118 familiares que são difíceis de conciliar com o trabalho. Penso que há uma certa  
119 abertura para o tratamento destas situações.

- 120 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
121 pessoais, apenas para a análise de resultados.
- 122 E. Em que ano nasceu?  
123 e. Em 1973.
- 124 E. Qual o seu estado civil?  
125 e. Casada.
- 126 E. Quais são as suas habilitações literárias?  
127 e. 12º ano de escolaridade.
- 128 E. Qual é a sua categoria profissional?  
129 e. Assistente técnica.
- 130 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
131 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?  
132 e. Em 2001.
- 133 E. Obrigada pela sua colaboração!

## Entrevista 8

Sexo masculino, 57 anos, 12º ano de escolaridade e assistente técnico

---

1 E. Bom dia.

2 e. Bom dia.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaborador.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Se é expressa? Não. E também nunca vi essa preocupação expressa nos  
9 documentos referidos, ao longo do tempo, ou seja, nem agora nem anteriormente.

10 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspectiva de género, vista como  
11 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
12 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
13 autarquia?

14 e. Nunca me apercebi que esta questão fosse preocupação da camara naquilo  
15 que define como prioritário, nem deste mandato nem de anteriores, mesmo sendo  
16 executivos e presidentes de diferentes “cores” políticas. Não me parece que seja  
17 tema com peso significativo dentro desta autarquia. A preocupação durante anos  
18 foram as obras públicas. Penso que todo o resto talvez no futuro seja dado mais  
19 atenção. Tal como a esta questão da igualdade de género no concelho.

20 E. Na sua perspectiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
21 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
22 de trabalho na sua autarquia?

23 e. Na minha opinião deveria haver alguém dentro da camara que trabalhasse  
24 estas questões da igualdade entre mulheres e homens, de modo a sugerir ideias  
25 a quem tem poder de decisão para pôr em prática tudo aquilo que pudesse evitar  
26 desigualdades. E no meu entender dentro da camara como serviço e na

27 comunidade, já que a autarquia é o poder local que pode deve ter políticas locais  
28 em diferentes áreas e nesta também.

29 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
30 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
31 frequentou.

32 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
33 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

34 e. O conhecimento da formação é como noutras, as chefias dão a informação e  
35 os funcionários que querem frequentar inscrevem-se. Nesta formação na área da  
36 igualdade de género, para ser franco, até estava longe do tema mas inscrevi-me  
37 na mesma. É certo que foi um pouco por curiosidade mas gostei, acabou por ser  
38 interessante.

39 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
40 no âmbito da igualdade de género?

41 e. Julgo que não apesar de entender que devia haver. Penso que esta formação  
42 foi pontual. Toda a formação, para mim, tem dois objetivos: aumentar os  
43 conhecimentos e de seguida pô-los em prática, sempre que possível. Só é pena  
44 que na maioria das vezes não existam estímulos e incentivos por parte das  
45 chefias para que se ponham os conhecimentos obtidos em prática. Por isso, a  
46 meu ver nem sempre se rentabiliza o que se retira da formação. É certo que a  
47 camara, como entidade patronal, tem de dar possibilidade de formação aos  
48 funcionários, mas devia-se ir mais além.

49 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
50 formação em igualdade de género?

51 e. Acho que deviam continuar. Até porque uma grande parte dos funcionários não  
52 realizou formação nesta área, para ficarmos em pé de igualdade neste tema que  
53 diz respeito a todos, homens e mulheres. Por exemplo, durante a formação vi  
54 colegas reagirem, por vezes, às questões postas com dificuldade e muito  
55 desconhecimento, por isso entendo que é mais uma razão para dar continuidade  
56 a esta formação. A meu ver só de forma continuada é que se podem trabalhar as



57 questões da igualdade entre homens e mulheres, ainda existem muitas ideias  
58 enraizadas que é necessário alterar.

59 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
60 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
61 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

62 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
63 das ações de formação em igualdade de género?

64 e. Não houve qualquer impacto, a meu ver foi mesmo zero, em termos de  
65 alterações na realização do trabalho do dia-a-dia, até porque muitos colegas nem  
66 sequer fizeram formação neste tema. Para além disto, no meu entender as  
67 chefias e os autarcas deveriam ser os primeiros a realizar formações nesta área  
68 para estarem sensíveis à introdução de mudança e também porque são eles que  
69 decidem. Mas voltando aos funcionários e à realização da formação, entendo que  
70 o irmos a uma formação e depois se fechar a porta torna o efeito momentâneo no  
71 dia-a-dia é necessário continuidade para haver alterações.

72 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
73 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
74 das questões em igualdade de género?

75 e. Não no ambiente de trabalho não houve alterações. Bem, a não ser algumas  
76 conversas entre colegas mas que não passou disso mesmo, uma reação de  
77 momento. Fora isto, nada mais se passou ou alterou.

78 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
79 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

80 e. É difícil dar uma opinião. Em primeiro, porque até agora não me apercebi que  
81 tenham sido apresentadas práticas ou soluções nesta área pela camara, nem  
82 dentro da autarquia nem no trabalho realizado para a comunidade, de forma clara  
83 e objetiva. É certo que se cumpre a legislação que diminui as desigualdades mas  
84 medidas e ações mais locais que vão para além disso não me parece visível nada  
85 nesse sentido.

86 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
87 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

88 e. Tiramos sempre algo da formação que se frequenta. Desta formação em  
89 igualdade de género retirei alguns conhecimentos sobre coisas com as quais  
90 lidamos diariamente mas que não valorizamos. Por exemplo, os comportamentos,  
91 mais ou menos corretos, que se têm sobre coisas tão simples como a partilha das  
92 tarefas domésticas. Fez-me pensar que não tenho o melhor comportamento. No  
93 meu entender a formação teve esta mais-valia fazer-nos pensar nestas questões  
94 das desigualdades que ainda existem entre homens e mulheres em coisas tão  
95 básicas e do dia-a-dia, em especial na vida familiar.

96 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
97 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

98 e. Infelizmente não há informação nessa área, nem sequer, de uma maneira  
99 geral, sobre os direitos e deveres dos funcionários. No meu entender temos é  
100 desinformação porque acho que não existe a preocupação de ter funcionários  
101 bem informados, por parte de quem dirige os destinos da camara. Por vezes, fica  
102 a sensação de que se os funcionários souberem pouco sobre estas questões,  
103 sempre sensíveis, criam menos problemas e não fazem exigências, lamento dizer  
104 isto mas é este o meu entender. Mas na minha opinião considero que é o  
105 contrário, estando os funcionários bem informados os problemas dentro da  
106 organização são menores. Nunca fui apoiante desta falta de informação mas o  
107 certo é que ela existe e também ninguém está preocupado em fazer alterações  
108 para que as coisas melhorem.

109 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
110 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

111 e. Não tenho razões de queixa e quando digo isto é naquilo que está para além  
112 do que a lei permite para conciliar o trabalho com as questões familiares e  
113 pessoais. Até agora, quando tive necessidade de apoiar a família não me foram  
114 levantados problemas, no meu entender existe sensibilidade para com estas  
115 situações. Embora noutros municípios se vá mais além, dou como exemplo uma  
116 notícia que ouvi há dias, devido ao aumento do horário de trabalho, um

117 determinado município, sou franco já não me lembro qual, faculta aos funcionários  
118 um dia por semana para apoio à família, de forma não prejudicar a vida familiar e  
119 pessoal dos funcionários. É certo que, por motivos vários, não sou daqueles que  
120 mais necessitam de uma maior abertura da entidade patronal para facilitar nestas  
121 situações, mas se houver essa articulação penso que é benéfico para o serviço  
122 ter um funcionário que se sente apoiado, no meu entender.

123 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
124 pessoais, apenas para a análise de resultados.

125 E. Em que ano nasceu?

126 e. 1957.

127 E. Qual o seu estado civil?

128 e. Solteiro.

129 E. Quais são as suas habilitações literárias?

130 e. 12º ano de escolaridade.

131 E. Qual é a sua categoria profissional?

132 e. Assistente Técnico.

133 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
134 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

135 e. Em 1986.

136 E. Obrigada pela sua colaboração!

## Entrevista 9

Sexo masculino, 28 anos, 12º ano de escolaridade e assistente operacional

---

1 E. Boa tarde.

2 e. Boa tarde.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaborador.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. É certo que não conheço todos os documentos falados mas daqueles que já vi,  
9 como por exemplo alguns regulamentos, e pensando no que foi dito na formação  
10 não me parece que tenham em atenção esta questão da igualdade. Até pelos  
11 comentários feitos por colegas que trabalham, de forma mais direta, com todos  
12 esses documentos também dizem não existir nada nesse sentido.

13 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspectiva de género, vista como  
14 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
15 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
16 autarquia?

17 e. É assim, se pensar naquilo que os nossos autarcas apresentam sobre o que  
18 pretendem fazer no município nunca vi nada que tivesse a ver com ideias para  
19 diminuir ou evitar esse tipo de desigualdades. Mas de acordo com a mensagem  
20 da formação se calhar deviam ter mais atenção a estes problemas que ainda  
21 existem por todo o lado.

22 E. Na sua perspectiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
23 direccionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
24 de trabalho na sua autarquia?

25 e. Sim porque seria uma forma de não deixar “morrer” este assunto. Senão é  
26 como tudo o que não é falado é esquecido. E também seria a forma de o

27 presidente e os vereadores estarem mais informados e, quem sabe tomarem  
28 decisões mais específicas sobre estas questões, talvez ficarem mais atentos. Se  
29 bem que tenho duvidas que venham a meter cá alguém nessa área, até porque  
30 não tem entrado ninguém para o quadro da camara. Talvez futuramente...

31 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
32 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
33 frequentou.

34 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
35 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

36 e. Fui informado pela chefia que insistiu para fazermos a inscrição porque era um  
37 projeto da camara. Sou franco acabei por me inscrever para fazer alguma  
38 formação, apesar do tema não me ter despertado grande interesse. Mas até  
39 acabei por gostar, a formadora puxava por nós e surgiram alguns debates sobre  
40 coisas do dia-a-dia sobre as quais nem paramos para pensar, tanto no trabalho  
41 como na vida caseira, que dizem respeito aos homens e às mulheres. Foi o ouvir  
42 coisas novas, o que se tornou interessante, já que o tema da igualdade de género  
43 não me dizia nada.

44 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
45 no âmbito da igualdade de género?

46 e. Parece-me que esta formação a que fui aconteceu porque fazia parte de um  
47 projeto da camara, daí a insistência para nos inscrevermos, mas não sei se irá  
48 acontecer mais formação neste tema da igualdade de género, apesar de ter  
49 percebido que para quase todos os colegas a formação neste tema estava a ser  
50 algo completamente novo, até agora nunca tinham feito formação em igualdade  
51 de género.

52 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
53 formação em igualdade de género?

54 e. Acho que deviam continuar estas formações. Logo porque nem todos os  
55 colegas tiveram oportunidade de se inscreverem e depois isto só foi uma  
56 sensibilização, deu para perceber que será um tema que dá “pano para mangas”,

57 ainda existem muitas alterações a fazer nesta área e a formação pode servir para  
58 isso, fazer-nos pensar e também alterar aquilo que não está bem.

59 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
60 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
61 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

62 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
63 das ações de formação em igualdade de género?

64 e. Na realização do meu trabalho não se deram nenhuma alterações com a  
65 frequência desta formação em igualdade de género. Por vezes, isso acontece  
66 também com outras formações, depois no dia-a-dia não se utilizam os  
67 conhecimentos que são apreendidos. Nesta área, e pelo que falamos na  
68 formação, a acontecerem alterações seriam vindas das chefias para alterar  
69 algumas rotinas e processos, de modo a facilitar a igualdade de género mas isso  
70 não aconteceu, pelo menos até ao momento. Talvez ainda venham acontecer  
71 mudanças já esta formação estava incluída num projeto da camara mas não sei o  
72 que mais fazia parte do projeto em causa.

73 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
74 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
75 das questões em igualdade de género?

76 e. No ambiente de trabalho também não se deram alterações nenhuma. A  
77 maioria das pessoas com quem trabalho são mulheres mas tem tarefas  
78 diferentes, nas limpezas e apoio aos balneários, se bem que até há pouco tempo  
79 um colega homem fazia as mesmas tarefas, das minhas que são na manutenção  
80 das máquinas e equipamentos das piscinas. Apesar de diferentes tarefas temos  
81 um bom ambiente e até fizemos a formação em conjunto o que, por vezes, levou  
82 a algumas brincadeiras sobre o que falamos durante aqueles três dias de  
83 formação mas fora isso nada se alterou, as diferenças não foram nenhuma, nem  
84 boas nem más, entre colegas depois da formação.

85 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
86 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

87 e. Não tenho conhecimentos que existam essas práticas e soluções para diminuir  
88 as desigualdades que ainda existem entre homens e mulheres. Mas recordando o  
89 que falamos na formação seria importante que a camara decidisse nesse sentido  
90 porque fiquei com a ideia que seria uma mais-valia para os serviços e para a  
91 camara como entidade patronal. Estas coisas têm partir de quem tem poder para  
92 decidir, nós funcionários realizamos é tão simples quanto isso.

93 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
94 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

95 e. Para ser franco, não vi desvantagens mas mesmo assim após a formação não  
96 fiz alterações ou no trabalho ou em casa com a família. É certo que ao ouvir falar  
97 de algumas situações na formação, comecei a olhar de maneira diferente para  
98 coisas como a partilha das tarefas, reconheço que as mulheres são  
99 sobrecarregadas e que os homens têm a vida facilitada. Neste momento, ainda  
100 vivo com os meus pais, um dia quando constituir família penso que posso apoiar  
101 mais a pessoa que estiver ao meu lado. Para mim, esta formação serviu para  
102 tomar consciência que na vida familiar os homens e as mulheres ainda estão em  
103 situações muito desiguais, estas foram as vantagens para mim de ter feito a  
104 formação. Saí mais sensibilizado e mais atento a todos estes problemas das  
105 desigualdades.

106 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
107 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

108 e. Não existe divulgação de informação nem sobre estes direitos nem sobre todos  
109 os outros. Sempre que precisamos de saber alguma coisa sobre os nossos  
110 direitos como funcionários temos de procurar ou fora, por exemplo junto dos  
111 sindicatos, ou temos de ir ao serviço de recursos humanos da camara questionar  
112 para sermos informados. Não tenho conhecimento que a informação seja  
113 divulgada mas penso que devia ser algo disponível para todos os funcionários,  
114 sem termos de ir ao serviço de recursos humanos da camara questionar. Isto não  
115 é a melhor forma nos dias de hoje mas enfim é o que temos.

116 E. Na sua perspectiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
117 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

118 e. Bem, sempre que precisei de tratar de assuntos pessoais, nem tanto familiares,  
119 nunca tive problemas, falo com a chefia e não são levantadas questões por isso  
120 parece-me que a camara facilita a vida aos funcionários. Se olhar para a situação  
121 de colegas que têm filhos nunca me apercebi que lhe recusassem o que quer que  
122 fosse, mesmo que vá para além dos direitos que a lei dá, também é certo que a  
123 maioria dos colegas tenta não prejudicar os serviços. Penso que há um bom  
124 entendimento, nestas situações do conciliar o trabalho e a vida pessoal e familiar  
125 de cada um de nós nesta camara, da parte do presidente, vereadores e chefias  
126 para com todos os funcionários.

127 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
128 pessoais, apenas para a análise de resultados.

129 E. Em que ano nasceu?

130 e. Em 1986.

131 E. Qual o seu estado civil?

132 e. Solteiro.

133 E. Quais são as suas habilitações literárias?

134 e. 12º ano de escolaridade.

135 E. Qual é a sua categoria profissional?

136 e. Assistente Operacional.

137 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
138 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

139 e. Desde 2010.

140 E. Obrigada pela sua colaboração!



## Entrevista 10

Sexo feminino, 48 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional

---

1 E. Bom dia.

2 e. Bom dia.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaboradora.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Não sei muito bem como responder, até porque conheço muito pouco desses  
9 documentos mas pelo que foi falado pelos colegas na formação que tivemos  
10 fiquei com a ideia que isso não acontece.

11 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspetiva de género, vista como  
12 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
13 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
14 autarquia?

15 e. Cumpre-se o que está na lei nesta situação das desigualdades entre homens e  
16 mulheres mas mais que isso não me parece. Se esta camara através do  
17 presidente e dos vereadores pensam nestas coisas e querem apresentar  
18 soluções ainda não chegou nada aos funcionários, nem ainda não dei conta que  
19 se falasse disto lá fora.

20 E. Na sua perspetiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
21 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
22 de trabalho na sua autarquia?

23 e. Acho que seria importante haver alguém dentro da autarquia para tratar deste  
24 tema, talvez assim os nossos autarcas ficassem mais atentos e decidissem tomar  
25 medidas para evitar estas desigualdades, porque ainda existem muitas  
26 desigualdades entre homens e mulheres e as mulheres são as mais prejudicadas.

27 Um exemplo, a maioria das mulheres trabalha fora de casa mas acumula as  
28 tarefas domésticas e cuidar dos filhos mas não ganha mais por isso (sorriu), só se  
29 for cansaço.

30 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
31 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
32 frequentou.

33 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
34 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

35 e. Fomos informados pela chefia e inscrevi-me mais por curiosidade porque  
36 ouvimos falar em igualdade de género mas é algo que nem se sabe muito bem o  
37 que é, daí o querer saber um pouco mais. Se quisermos estamos sempre a  
38 aprender e não perdemos nada com isso, pelo contrário. Gostei e não dei o meu  
39 tempo por perdido, penso que foi uma boa aposta.

40 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
41 no âmbito da igualdade de género?

42 e. Esta formação, que muitos de nós fizemos, foi proposta pela camara e feita  
43 alguma pressão para nos inscrevermos. Ao contrário daquilo que por vezes de  
44 passa, pelo menos para esta formação houve divulgação e insistiram para irmos  
45 frequentar as ações, acho que tinha a ver com um projeto da camara, talvez seja  
46 essa a razão, digo eu.

47 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
48 formação em igualdade de género?

49 e. Acho que é importante que continuem estas formações em igualdade de  
50 género, até porque para se alterar e melhorar as coisas menos boas que ainda  
51 existem é preciso ouvir e saber um pouco mais sobre as questões da igualdade  
52 de género. Esta formação foi importante mas soube a pouco, é certo foi só uma  
53 sensibilização, mas na minha opinião devia continuar para ficarmos a saber um  
54 pouco mais. E ainda há uma outra situação, nem todos os colegas tiveram esta  
55 formação que foi dada, penso que era importante ficarmos todos em pé de  
56 igualdade, acho que até nesta questão tem de haver igualdade (sorriu).

57 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
58 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
59 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

60 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
61 das ações de formação em igualdade de género?

62 e. Não alterou a maneira como faço as minhas tarefas diárias. É certo que o que  
63 ouvimos na formação, muitas vezes, faz pensar se agimos bem e até senão  
64 ajudamos a manter desigualdades que continuam entre mulheres e homens no  
65 local de trabalho. Digo isto porque ainda há colegas homens muito machistas,  
66 pelo menos no modo como falam, se é assim mesmo lá casa não sabemos  
67 (sorriu). Apesar disso, em termos de trabalho não me parece que haja diferenças  
68 entre homens e mulheres, talvez porque estamos numa camara, já nas empresas  
69 nota-se mais, logo no vencimento, as mulheres ganham sempre menos e a na  
70 maioria das vezes fazerem os mesmos trabalhos, digo isto porque já trabalhei  
71 nalgumas empresas e é fácil de ver isso acontecer.

72 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
73 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
74 das questões em igualdade de género?

75 e. Neste momento trabalho num local onde a equipa são só mulheres, nem todas  
76 fizemos a formação e algumas entenderam que não tinha sido importante porque  
77 não ouviram nada de novo. Não concordo, até porque ainda existem muitas  
78 diferenças, não falo do trabalho mas sim em casa, que nós podemos e devemos ir  
79 alterando. Para mim estas formações são importantes porque atraem a nossa  
80 atenção para o que vemos todos os dias mas em que não pensamos. É certo que  
81 tivemos algumas conversas aqui no serviço mas nada se alterou em termos de  
82 ambiente de trabalho, bem pelo menos falámos de um tema que até agora nunca  
83 tinha sido falado entre nós. Afinal já é uma alteração (sorriu).

84 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
85 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

86 e. Penso que seria bom algo de novo mas até agora ainda não vi serem  
87 apresentadas essas propostas ou então ando muito distraída. Talvez no futuro

88 isso aconteça, quem sabe esta formação é um começo para dar importância a  
89 esta questão das desigualdades entre homens e mulheres. Até porque segundo  
90 me disseram estas formações fizeram parte de um projeto da camara para a  
91 igualdade de género.

92 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
93 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

94 e. Como vantagem foi o conhecimento de algumas leis que nos protegem, a nós  
95 mulheres. Sou franca, muito do que foi falado em relação à partilha de tarefas em  
96 casa, nos cuidados aos filhos pelos pais e mães não foram coisas que tenha  
97 posto em prática, porque de algum modo já existem esses acordos lá em casa.  
98 Mas é bom ouvir, aprendemos sempre mais qualquer coisa e nas conversas que  
99 fomos tendo dá para perceber que ainda existem muitas coisas a melhorar na  
100 vida das pessoas. Por isso, não encontrei desvantagens, para mim foram só  
101 vantagens ter ido a esta formação, aprendemos sempre alguma coisa.

102 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
103 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

104 e. Nem por isso, podia ser mais fácil porque se quisermos saber algo sobre os  
105 nossos direitos dentro desta casa temos de ir aos recursos humanos e perguntar.  
106 Penso que devia haver informação acessível a todos, até para estamos melhor  
107 informados porque, por vezes, dá-se a confusão sem necessidade. Acho que  
108 bastava haver circulares internas, como há para outros assuntos, que chegam a  
109 todos os serviços. É isto, se perguntarmos informam-nos senão ficamos sem  
110 saber de nada, e mais agora que está tudo a alterar constantemente. É preciso  
111 estarmos atentos porque até nós não chega mesmo nada, quanto a mim é uma  
112 falha grande e não entendo o porquê.

113 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
114 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

115 e. Penso que esta autarquia facilita e compreende quando há a necessidade de  
116 resolver questões familiares e por isso temos de faltar ao serviço. É certo que a lei  
117 já nos dá alguns direitos mas se precisarmos e falarmos com as chefias é  
118 possível ir mais além, pelo menos até agora tem sido assim. Alguns colegas têm

119 crianças ainda pequenas e pelo que sei sempre que precisam de faltar ou mesmo  
120 sair numa urgência não são criados problemas pela camara. E eu também não  
121 me posso queixar até agora e sempre que precisei de resolver alguma questão  
122 familiar e mesmo pessoal não houve problemas, nunca ninguém me disse que  
123 não. Também é certo que sempre cumpri com as minhas obrigações e horários.  
124 Já trabalhei em empresas e não há esta facilidade e nem tanta compreensão  
125 nestas questões, querem é o trabalho feito, a vida dos funcionários não é  
126 importante, esta foi a minha experiencia.

127 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
128 pessoais, apenas para a análise de resultados.

129 E. Em que ano nasceu?

130 e. Em 1965.

131 E. Qual o seu estado civil?

132 e. Casada.

133 E. Quais são as suas habilitações literárias?

134 e. 6º ano de escolaridade.

135 E. Qual é a sua categoria profissional?

136 e. Assistente Operacional.

137 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
138 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

139 e. Desde 2012.

140 E. Obrigada pela sua colaboração!

## Entrevista 11

Sexo feminino, 54 anos, licenciatura e técnica superior

---

1 E. Bom dia.

2 e. Bom dia.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaboradora.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. Acho que não sinceramente. Nos documentos de que falamos não está  
9 expressa essa referência à igualdade entre homens e mulheres como valor a  
10 promover, direi que no máximo poderá estar implícita mas penso que ao elaborar  
11 esses documentos não é tida em conta esta questão da igualdade de género.

12 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspectiva de género, vista como  
13 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
14 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
15 autarquia?

16 e. Internamente, já trabalho nesta autarquia há alguns anos penso que não é  
17 sentida essa clivagem entre homens e mulheres mas se olharmos para o exterior  
18 ela existe, por isso penso que se deveria atuar. Penso que a integração da  
19 perspectiva de género no planeamento e na estratégia da autarquia ainda não  
20 ocorre. Talvez agora com o projeto sobre igualdade de género que decorreu este  
21 tema passe a ser tratado com mais atenção pelos nossos autarcas. Este projeto  
22 abrangeu diferentes áreas e teve a participação de uma grande parte dos colegas  
23 nas formações o que foi um valor acrescentado. Mas na minha opinião agora  
24 teríamos de ir mais longe porque incluir a perspectiva de género nas políticas e  
25 medidas locais seria uma mais-valia para o concelho.

26 E. Na sua perspetiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
27 direcionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
28 de trabalho na sua autarquia?

29 e. Acho que seria muito importante haver nesta autarquia um técnico para tratar  
30 desta matéria da igualdade entre mulheres e homens, porque para se  
31 implementarem medidas no terreno é necessário esse trabalho técnico, tal como  
32 noutras áreas onde a autarquia intervém. Isto porque as decisões dos políticos  
33 para serem aplicadas tem de existir técnicos que lhe deem forma e as apliquem  
34 senão as coisas ficam paradas, sem execução. Para além disto o trabalho do  
35 técnico, e mais nesta matéria ainda tão recente, pelo menos dentro desta  
36 autarquia, serviria para uma tomada de decisão mais informada por parte dos  
37 decisores e mesmo das chefias na aplicação de novas medidas para diminuir as  
38 desigualdades ainda existentes. Esta é a minha perspetiva também como  
39 dirigente nesta casa [chefe de divisão] e por isso também com responsabilidades  
40 acrescidas.

41 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
42 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
43 frequentou.

44 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
45 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

46 e. Fui informada através de *mail* vindo da presidência a dar conhecimento da  
47 formação que se iria realizar sobre igualdade de género, no âmbito de um projeto  
48 que a camara estava a levar a cabo. Sendo reforçado no mesmo mail a  
49 necessidade de incentivar os elementos da equipa que coordeno a inscreverem-  
50 se. Pessoalmente, decidi inscrever-me porque o tema igualdade de género ainda  
51 é algo novo e sobre o qual tinha curiosidade em saber mais e aprofundar o  
52 conhecimento da temática. Posso dizer que gostei bastante da formação, em  
53 especial da interação que se gerou, até porque no grupo estavam mulheres e  
54 homens.

55 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
56 no âmbito da igualdade de género?

57 e. É certo que esta formação foi fortemente promovida pela autarquia e houve um  
58 empenho muito grande para a inscrição dos colaboradores mas daí a ser para  
59 continuar tenho dúvidas. Desde logo, penso que devia ter continuação porque  
60 nem todos os colaboradores da autarquia tiveram acesso, considero que esta  
61 formação seria importante para todos e, quando digo todos, falo também dos  
62 autarcas e das chefias e não só dos colaboradores. Mas com sinceridade, parece-  
63 me que esta formação foi algo pontual com pena minha.

64 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
65 formação em igualdade de género?

66 e. Acho que é muito importante que se dê continuidade a estas formações em  
67 igualdade de género porque é necessário continuar a esbater as desigualdades  
68 que ainda existem entre homens e mulheres, por força da educação que tivemos  
69 e das ideias que ainda estão enraizadas na sociedade. Por exemplo, eu ainda sou  
70 do tempo (sorriu) em que os papéis dos homens e das mulheres não se  
71 misturavam, quer no ensino, quer no trabalho e em casa muito menos. Dou-lhe  
72 mais um exemplo, quando decidi realizar o curso de engenharia civil tive forte  
73 oposição do meu pai, uma pessoa que até já tinha estado emigrado e que  
74 conhecia outros meios mais desenvolvidos, isto porque a filha, no futuro, ia  
75 trabalhar numa profissão que ele considerava de homens, por isso não era fácil  
76 para ele aceitar a minha escolha. Mesmo nos dias de hoje, mudar as  
77 mentalidades é algo complicado e é necessário que as pessoas estejam abertas à  
78 essa mudança, ao conhecimento e ao debate destes temas da igualdade de  
79 género, a formação abre caminhos nesse sentido, na minha opinião.

80 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião sobre algumas questões relativas à  
81 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
82 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

83 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
84 das ações de formação em igualdade de género?

85 e. Penso que não ocorreram mudanças na forma como realizo o meu trabalho  
86 após ter frequentado esta formação. No entanto, dei comigo a pensar, em função  
87 daquilo que ouvi na formação, se por vezes estarei a proceder da forma mais



88 correta de modo a alterar algumas práticas, desde logo no relacionamento inter  
89 pessoal, já que trabalho com uma equipa de homens e mulheres. Provavelmente,  
90 ainda há coisas a alterar mas será dentro da instituição como um todo e de forma  
91 coordenada e não por iniciativa minha ou de outro colega, pontualmente.

92 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
93 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
94 das questões em igualdade de género?

95 e. Acho que houve impacto, talvez nem tanto no ambiente de trabalho mas em  
96 cada um dos colaboradores que realizou a formação em igualdade de género,  
97 porque tomaram contacto com as questões da igualdade de género, o que para a  
98 grande maioria foi algo novo e muito estimulante. Penso que para haver  
99 alterações no ambiente de trabalho seria preciso ir mais além da formação, devia  
100 ser aplicado um conjunto de práticas na autarquia de forma a valorizar e promover  
101 o trabalho de homens e mulheres, deixando alguns preconceitos de fora que  
102 ainda ocorrem. Porque ainda temos colaboradores, falo em especial homens, com  
103 mentalidades bem fechadas quanto ao papel da mulher e do homem no trabalho  
104 e nas funções desempenhadas.

105 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
106 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

107 e. Bem até ao momento ainda não vi da parte da autarquia uma aposta forte em  
108 apresentar um conjunto de práticas ou mesmo soluções para diminuir as  
109 desigualdades entre mulheres e homens mas considero que seria importante  
110 essa aposta. Talvez com o facto de termos tido um projeto para as questões da  
111 igualdade de género se desperte o interesse em apostas nesta área, que no meu  
112 entender seria uma mais-valia para a autarquia e para o concelho. Desde logo,  
113 devíamos olhar para a camara como instituição porque estamos a falar de um  
114 conjunto de pessoas, homens e mulheres, que devem trabalhar numa parceria o  
115 mais coesa possível para se obterem bons resultados e isto passa por pequenas  
116 coisas a implementar, considero que o essencial é a sensibilidade de quem dirige  
117 os destinos da instituição para que estas coisas avancem.

118 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
119 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

120 e. Não encontrei desvantagens na frequência desta formação. Quanto às  
121 vantagens, fez-me repensar algumas questões do meu dia-a-dia que partilhei com  
122 o meu marido e até com o meu filho, que por vezes tem posturas que não me  
123 agradam e como tal tento que seja mais flexível nestas questões da igualdade  
124 entre mulheres e dos homens. É certo que reconheço a sorte de ter um marido  
125 aberto a debater todas estas questões (sorriu). E apesar do peso da educação  
126 que tive muito centrada na mulher como esposa e mãe de família, no meu  
127 casamento sempre partilhamos tarefas domésticas e nos cuidados ao filho, talvez  
128 porque trabalhamos na mesma profissão o que faz com que ambos entendamos  
129 as exigências a que estamos sujeitos, e também o suporte que temos de dar um  
130 ao outro na nossa vida familiar e pessoal, de modo a facilitar o nosso dia-a-dia.

131 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
132 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

133 e. Infelizmente o acesso à informação nestas matérias de direitos e deveres nesta  
134 autarquia não é fácil e nem é facilitado. O acesso à informação devia ser  
135 democratizado (sorriu) a todos os funcionários mas a divulgação não é feita e hoje  
136 temos um conjunto de facilidades que podiam e deviam ser utilizadas para esse  
137 efeito. Por vezes parece haver um receio de partilhar informação algo que não  
138 entendo.

139 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
140 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

141 e. Sim considero que facilita essa conciliação entre a vida profissional e pessoal  
142 aos colaboradores, até para além dos direitos que a lei já nos permite usufruir  
143 nesta matéria. Dou-lhe o meu exemplo pessoal, na fase em que tive de me  
144 ausentar do serviço durante algum tempo para acompanhar e estar com a minha  
145 mãe que estava muito doente não me foram criados quaisquer entraves. Mesmo  
146 aos colegas que têm filhos são dadas facilidades, quando necessárias, para o  
147 acompanhamento dos mesmos para além daquilo que a lei permite.

148 Sinceramente, nesta matéria a autarquia facilita e há uma sensibilidade na  
149 abordagem destas questões com os funcionários.

150 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
151 pessoais, apenas para a análise de resultados.

152 E. Em que ano nasceu?  
153 e. 1960

154 E. Qual o seu estado civil?  
155 e. Casada.

156 E. Quais são as suas habilitações literárias?  
157 e. Licenciatura.

158 E. Qual é a sua categoria profissional?  
159 e. Técnico Superior.

160 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
161 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?  
162 e. Em 1991.

163 E. Obrigada pela sua colaboração!

## Entrevista 12

Sexo feminino, 47 anos, 4º ano de escolaridade e assistente operacional

---

1 E. Boa tarde.

2 e. Boa tarde.

3 E. Iniciamos esta nossa conversa com questões mais gerais sobre a igualdade de  
4 género dentro da autarquia, na qual é colaboradora.

5 E. Segundo o seu conhecimento, nos planos, regulamentos e relatórios da  
6 autarquia é feita ou não referência expressa à igualdade entre mulheres e  
7 homens enquanto valor a promover?

8 e. É assim, esses documentos não são coisa que eu conheça porque para aquilo  
9 que faço nesta camara, [limpeza e vigilância aos balneários do pavilhão  
10 desportivo], não preciso. Mas pelo que ouvi na formação, dito por colegas que  
11 trabalham mais com esses documentos, não é coisa que faça parte.

12 E. Qual é a sua opinião sobre a integração da perspectiva de género, vista como  
13 forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as  
14 desigualdades entre mulheres e homens, no planeamento estratégico da sua  
15 autarquia?

16 e. Posso não estar muito por dentro destes assuntos, mas penso que quando  
17 votamos para um presidente ele deve defender o povo e melhorar as nossas  
18 condições de vida neste concelho. E nós mulheres ainda somos muito  
19 prejudicadas em relação aos homens, por isso a camara deve trabalhar e arranjar  
20 soluções para melhorar esta situação das desigualdades, acho que seria muito  
21 bom para todos nós.

22 E. Na sua perspectiva, qual a importância da existência de uma unidade (técnico/a)  
23 direccionada para as questões da igualdade entre mulheres e homens em contexto  
24 de trabalho na sua autarquia?

25 e. Quando fiz a formação sobre a igualdade de género, penso que era este o  
26 nome, eu e muitos colegas pouco sabíamos ou mesmo nada sobre isto. A  
27 formação fazia parte de um projeto da camara, pelo que nos foi dito. E que eu

28 saiba não há ninguém na camara a tratar destas coisas da igualdade entre  
29 homens e mulheres, talvez com o dito projeto isso aconteça. Pelo que falamos na  
30 formação seria importante, dentro da camara, ter alguém que tratasse destes  
31 problemas da igualdade entre homens e mulheres.

32 E. De seguida gostaria de lhe colocar algumas questões mais específicas  
33 relativas à formação em igualdade de género que decorreu nesta autarquia e que  
34 frequentou.

35 E. Como teve conhecimento da formação na área da igualdade de género que  
36 decorreu nesta autarquia? E porque é que a realizou?

37 e. Fomos informados pela chefe desta formação e foi-nos dito que nos devíamos  
38 inscrever porque era importante. É certo que na altura não me dava muito jeito,  
39 mas como quase nunca chega nada destas coisas até nós que estamos como  
40 assistentes operacionais, aproveitei mesmo não sabendo muito bem ao que ia.

41 E. Na sua perspetiva, a autarquia incentiva e promove a frequência de formação  
42 no âmbito da igualdade de género?

43 e. Nesta formação fomos chamados à atenção para fazer a inscrição e bastantes  
44 colegas acabaram por se inscrever, várias formações foram realizadas durante  
45 algum tempo, agora se é para continuar não sei.

46 E. Qual é a sua opinião sobre a utilidade de dar continuidade as ações de  
47 formação em igualdade de género?

48 e. Gostei da formação afinal o que falamos são coisas que nós vemos todos os  
49 dias no trabalho e em casa mas que não ligamos, em especial nós mulheres que  
50 até somos as mais prejudicadas. Foi bom ouvir coisas novas e também as  
51 conversas que aconteceram entre nós e a formadora, fez-nos pensar de maneira  
52 diferente do que estamos habituados, falo por mim. Acho que foi útil e devia  
53 continuar mas entretanto parou e não se ouviu falar mais nada.

54 E. Agora gostaria de ouvir a sua opinião, sobre algumas questões relativas à  
55 igualdade de género, tendo em conta que realizou a formação que decorreu nesta  
56 autarquia e na qual foi abordada esta temática.

57 E. Que mudanças ocorreram no modo de realizar o seu trabalho na sequência  
58 das ações de formação em igualdade de género?

59 e. Como já disse gostei muito da formação e saí de lá a saber mais qualquer  
60 coisa mas isso não fez com que faça o meu trabalho de maneira diferente, quanto  
61 a isto nada se alterou.

62 E. Pensando no ambiente de trabalho dentro da sua autarquia, quais são as  
63 principais diferenças e impactos que nota após a sensibilização e a abordagem  
64 das questões em igualdade de género?

65 e. Não aconteceram mudanças no nosso dia-a-dia de trabalho e nem mesmo  
66 entre colegas, é certo que nem todos fizeram esta formação. Na altura ainda  
67 tivemos algumas conversas entre nós [a equipa são mulheres] porque todas  
68 fizemos a formação mas isso entretanto deixou de acontecer. Acho que a  
69 formação serviu para a maioria como um alerta sobre isto das desigualdades  
70 entre homens e mulheres.

71 E. Qual é a sua opinião sobre as práticas diárias e soluções propostas na  
72 autarquia para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens?

73 e. Que se saiba a camara ainda não deu indicações, nem instruções aos serviços  
74 ou mesmo deu a conhecer soluções para diminuir as desigualdades. Parece-me  
75 que isto se ficou pela formação e nada mais. Se coisas novas tivessem aparecido  
76 já se sabia.

77 E. Quais as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em  
78 igualdade de género na sua vida pessoal/familiar?

79 e. Se quer que lhe diga, nem vantagens nem desvantagens. Mesmo assim fiquei  
80 mais informada mas isso não alterou o meu dia-a-dia em casa, até porque quase  
81 sempre, com o meu marido a trabalhar fora, sou pai e mãe dos meus filhos e  
82 tenho de fazer tudo sozinha, era bom que assim não fosse mas é a vida que  
83 temos. Já estou habituada, também não tive outro remédio.

84 E. Segundo o seu conhecimento, a autarquia divulga em local apropriado ou não  
85 a informação relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade?

86 e. Não conheço que esteja informação para os funcionários verem em sítio  
87 nenhum desta camara nem sobre estes direitos nem outros. É assim se temos  
88 alguma dúvida ou perguntamos aos colegas mais antigos ou só indo ao serviço  
89 de pessoal para nos informarem. Já agora que se fala nisto era bom que nos  
90 dessem informação sem termos de ir ao serviço, era mais prático.

91 E. Na sua perspetiva, a autarquia facilita ou não a conciliação entre a vida  
92 profissional e a vida pessoal/familiar? Em que áreas, concretamente?

93 e. Pelo menos na situação que tem a ver com o acompanhamento dos filhos até  
94 agora não tive problemas, sempre que precisei não me foi dito que não. É certo  
95 que a lei já nos dá alguns direitos mas mesmo assim são dadas facilidades  
96 quando é necessário, e olhe que isto não acontece nas empresas, digo isto  
97 porque já trabalhei numa e as coisas eram complicadas sempre que tínhamos os  
98 filhos a precisarem de nós. Aqui na camara é mais fácil e compreendem e não  
99 dificultam.

100 E. Para terminar gostaria de lhe fazer umas perguntas acerca de alguns dados  
101 pessoais, apenas para a análise de resultados.

102 E. Em que ano nasceu?

103 e. Nasci em 1967.

104 E. Qual o seu estado civil?

105 e. Casada.

106 E. Quais são as suas habilitações literárias?

107 e. 4º ano de escolaridade.

108 E. Qual é a sua categoria profissional?

109 e. Assistente operacional.

110 E. E em que ano começou a trabalhar nesta autarquia (refira-se ao ano em que  
111 começou a trabalhar e não ao ano em que entrou para o quadro)?

112 e. Em 2012.

113 E. Obrigada pela sua colaboração.