

# **O impacto das formas de organização do tempo de trabalho**

**na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal  
e na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras**

## Ficha Técnica

Centro de Estudos para a Intervenção Social - CESIS

Heloísa Perista (coord.), Pedro Perista;

Edição: CGTP-IN;

Capa/Ilustração: Andreia Tenreiro/ Formiga Amarela, Oficina de Textos e Ideias, Lda;

Logo/Lay-out/Paginação: Formiga Amarela, Oficina de Textos e Ideias, Lda;

Impressão e acabamentos: EMIPAPEL

Tiragem: 500 exemplares;

1ª Edição

Depósito Legal:

ISBN: 978-989-8430-10-6

## Índice

<b>Apresentação</b> .....	5
<b>As características dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as</b> .....	11
<b>Organização do tempo e do local de trabalho</b> .....	15
Contrato de trabalho .....	15
Tempos de trabalho .....	15
Pausas no tempo de trabalho .....	19
Pequenas pausas para descanso e/ou recuperação .....	22
Descanso semanal .....	23
<b>Quando o trabalho se desorganiza: alterações, desregulação e stress</b> ..	24
A reorganização do trabalho: horários, tempos e local .....	24
Desregulação dos horários de trabalho .....	31
Factores de stress no trabalho .....	36
<b>Segurança e saúde no trabalho</b> .....	40
A exposição a riscos profissionais .....	45
<b>Trabalho e saúde: uma equação nem sempre fácil</b> .....	49
Ausências do trabalho .....	61
<b>Conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar</b> ..	63
O papel das empresas .....	63
Estruturas familiares .....	70
Licenças por maternidade ou por paternidade .....	72
Vida profissional e vida familiar e pessoal: o ajustamento possível .....	75
Usos do tempo .....	77
<b>Sentimento de bem-estar e perspectiva perante a vida</b> .....	84
<b>Considerações finais</b> .....	87
<b>Índice de tabelas</b> .....	91
<b>Índice de gráficos</b> .....	93

## Apresentação

O estudo “O impacto das formas de organização do tempo de trabalho na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e na saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras”, que integrou o Projecto “ *Organizar e Efectivar os Direitos para uma Vida Melhor*” com a referência do Programa POPH, 046937/2010/10, e correspondeu a uma solicitação ao CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, por parte da CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional.

Esta publicação sistematiza os resultados totais do questionário, relativos aos seis sectores em análise que foram, primeiramente, definidos pela CGTP-IN, a saber: 1) comércio e serviços, 2) financeiro/banca, 3) FIEQUIMETAL - indústrias metalúrgicas, químicas, eléctricas, farmacêutica, celulose, papel, gráfica, imprensa, energia e minas, 4) restauração e alimentação, 5) têxteis, vestuário e calçado, e 6) transportes.

Em cada um destes sectores foi definido, por parte de cada uma das respectivas federações de sindicatos, um leque de empresas, empresas essas escolhidas pela sua importância no sector, pela abrangência da sua localização geográfica e pelo nível de organização sindical – existência de comissão sindical ou de trabalhadores/as ou, pelo menos, de delegado/a sindical.

O conjunto destas empresas empregava, à data da elaboração da amostra, no final de Março de 2011, cerca de quarenta e seis mil trabalhadores e trabalhadoras. Dado o elevado número de pessoas ao serviço optou-se, em termos de amostragem, por seleccionar, para inquirição, 5% das pessoas ao serviço em cada empresa o que previa um conjunto de dois mil e trezentos questionários.

Em termos globais, a distribuição do número de pessoas ao serviço por sexo é praticamente equitativa. O processo de amostragem respeitou a distribuição por sexo existente no universo. O quadro abaixo sistematiza o processo de amostragem e a respectiva distribuição por sector, empresa e por sexo.

**Tabela 1: Universo e amostra, por sector, empresa e sexo**

Sector	Empresa	Universo			Amostra (5%)		
		Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Comércio e Serviços	<b>TOTAL</b>	<b>3322</b>	<b>997</b>	<b>2325</b>	<b>166</b>	<b>50</b>	<b>117</b>
	Continente - Gaia	400	120	280	20	6	14
	Pingo Doce - Braga	150	45	105	8	2	5
	Jumbo - Maia	500	150	350	25	8	18
	Pingo Doce - Santa Maria da Feira	216	52	164	11	3	8
	Pão de Açúcar - Eiras	120	36	84	6	2	4
	Continente - Leiria	300	90	210	15	5	11
	Pingo Doce - Odiveelas	120	36	84	6	2	4
	AKI Colombo	50	15	35	3	1	2
	Jumbo - Cascais	400	120	280	20	6	14
	Worten - Vasco Gama	50	15	35	3	1	2
	Armazém LIDL - Marateca	200	60	140	10	3	7
	Jumbo - Almada	600	180	420	30	9	21
	Makro - Braga	95	42	53	5	2	3
	Intermarché - Moita	40	12	28	2	1	1
	Pingo Doce - Olhão	70	21	49	4	1	2
	Lidl - Portimão	11	3	8	1	0	1
Banca	<b>TOTAL</b>	<b>16000</b>	<b>8403</b>	<b>7597</b>	<b>800</b>	<b>420</b>	<b>380</b>
	Montepio Geral	3000	1637	1363	150	82	68
	BPI	7146	3417	3729	357	171	186
	BES	5854	3349	2505	293	167	125
Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacéutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas	<b>TOTAL</b>	<b>12186</b>	<b>7446</b>	<b>4740</b>	<b>609</b>	<b>372</b>	<b>237</b>
	<b>SITE Centro Sul e Regiões Autónomas</b>	<b>2411</b>	<b>1054</b>	<b>1357</b>	<b>121</b>	<b>53</b>	<b>68</b>
	João de Deus	230	69	161	12	3	8
	Frismag	446	93	353	22	5	18
	Schaeffler	393	328	65	20	16	3
	Mitsubishi Fuso	374	304	70	19	15	4
	Condan	450	50	400	23	3	20
	Udifar	290	167	123	15	8	6
	Sede Ibérica	228	43	185	11	2	9
	<b>SITE Sul</b>	<b>853</b>	<b>564</b>	<b>289</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>14</b>
	SPPM	140	120	20	7	6	1
	Rieter	100	35	65	5	2	3
	Halla Climate Control	110	50	60	6	3	3
	Parmalat	170	80	90	9	4	5
	Faurecia	333	279	54	17	14	3
	<b>SITE Centro Norte</b>	<b>2972</b>	<b>2388</b>	<b>584</b>	<b>149</b>	<b>119</b>	<b>29</b>
	Renault Cacia	982	929	53	49	46	3
	Citroen	1367	1256	111	68	63	6
	Dura	298	133	165	15	7	8
	Olimpus	95	60	35	5	3	2
	ABB Stotz	230	10	220	12	1	11
	<b>SITE Norte</b>	<b>2758</b>	<b>1441</b>	<b>1317</b>	<b>138</b>	<b>72</b>	<b>66</b>
	Leika	500	300	200	25	15	10
	Antrol Alfa	382	370	12	19	19	1
	Jado Ibéria	125	95	30	6	5	2
	Bosch Braga	1751	676	1075	88	34	54
<b>Ind.Eléctricas Sul e Ilhas</b>	<b>1750</b>	<b>600</b>	<b>1150</b>	<b>88</b>	<b>30</b>	<b>58</b>	
Visteon	1250	450	800	63	23	40	
Delphi	500	150	350	25	8	18	
Kemet	417	261	156	21	13	8	
<b>SITE Norte</b>	<b>1442</b>	<b>1399</b>	<b>43</b>	<b>72</b>	<b>70</b>	<b>2</b>	
Continental Mabor	1442	1399	43	72	70	2	
Restauração e Alimentação	<b>TOTAL</b>	<b>4535</b>	<b>602</b>	<b>3933</b>	<b>227</b>	<b>30</b>	<b>197</b>
	Gertal	2500	225	2275	125	11	114
	Eurest	1185	229	956	59	11	48
	ICA	556	84	472	28	4	24
	ESIP	294	64	230	15	3	12

Têxteis, Vestuário e Calçado	<b>TOTAL</b>	<b>6000</b>	<b>1790</b>	<b>4210</b>	<b>300</b>	<b>90</b>	<b>211</b>
	Triunfo	500	50	450	25	3	23
	Alva Confecções	100	10	90	5	1	5
	Epetex	150	70	80	8	4	4
	Caifla	190	10	180	10	1	9
	Huber Tricot	112	2	110	6	0	6
	Jefar	160	64	96	8	3	5
	Confetil	300	6	294	15	0	15
	Arcotêxteis	450	234	216	23	12	11
	Sofil Felpinter	400	120	280	20	6	14
	Trecar	500	200	300	25	10	15
	Lusotufo	200	50	150	10	3	8
	Kiaya	400	160	240	20	8	12
	Campeão Português	400	140	260	20	7	13
	Such - Lavandaria de Vialonga	238	24	214	12	1	11
Grupo TMG	1100	400	700	55	20	35	
Lameirinho	800	250	550	40	13	28	
Transportes	<b>TOTAL</b>	<b>3929</b>	<b>3574</b>	<b>355</b>	<b>196</b>	<b>179</b>	<b>18</b>
	Carris	2774	2534	240	139	127	12
	Transportes Sul do Tejo	1155	1040	115	58	52	6
<b>TOTAL</b>	<b>45972</b>	<b>22812</b>	<b>23160</b>	<b>2299</b>	<b>1141</b>	<b>1159</b>	

Foram produzidas duas versões do inquérito por questionário a aplicar no âmbito do estudo: uma versão em papel, com seis diferentes configurações, cada uma adequada a cada um dos sectores abrangidos e que foram incluídas no relatório intermédio; e uma versão electrónica a ser preenchida através da Internet, utilizada para o sector da banca, cuja impressão se apresentou também no relatório intermédio.

No início do mês de Fevereiro de 2011, foi realizado um conjunto de pré-testes, a partir dos resultados dos quais se efectuaram os ajustamentos finais aos guiões de questionário. Foi, ainda, produzido, um manual de suporte ao processo de inquirição, que também se incluiu no relatório intermédio. Este manual, bem como os questionários foram apresentados, debatidos e validados em sessões de formação, ocorridas nos dias 24 e 25 de Fevereiro de 2011, em Lisboa e no Porto, respectivamente, nas quais participaram dirigentes e delegados/as sindicais das empresas onde o questionário seria aplicado.

O processo de inquirição decorreu entre Abril e Julho de 2011. Ao longo deste processo surgiram algumas dificuldades relativamente às quais foram sendo tomadas as medidas consideradas mais adequadas tendo em vista o sucesso do objectivo último do estudo.

Assim, houve um conjunto de empresas que, após reflexão conjunta por parte das equipas do CESIS e da CGTP-IN, deixaram de fazer parte da amostra. No sector do comércio foram as seguintes: o Continente de Leiria, o AKI do Centro Comercial Colombo e o Intermarché da Moita. Nos sectores da Fiequimetal foram a Schaeffler, a Citroën, a Jado Ibéria e a Continental Mabor. No sector dos têxteis, vestuário e calçado, foi retirada da amostra a empresa Campeão Português.

Nos três restantes sectores não foram retiradas empresas. No entanto, em

determinadas empresas, de quase todos os sectores, houve lugar a ajustamentos no número de questionários. Em algumas, não foram realizados todos os questionários inicialmente definidos. Noutras, e de forma a obviar a questão anteriormente referida, optou-se por realizar mais questionários do que o inicialmente previsto. O quadro abaixo sistematiza o número de questionários previstos para cada empresa e o número de questionários efectivamente aplicado.

**Tabela 2: Questionários previstos e realizados (termos absolutos e relativos), por sector e por empresa**

		Previstos	Aplicados	%
<b>Comércio e Serviços</b>	<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>145</b>	<b>87,3</b>
	Continente - Gaia	20	20	100
	Pingo Doce - Braga	8	8	100
	Jumbo - Maia	25	29	116
	Pingo Doce - Santa Maria da Feira	11	13	118,2
	Pão de Açúcar - Eiras	6	6	100
	Continente - Leiria	15	--	--
	Pingo Doce -Odivelas	6	6	100
	AKI Colombo	3	--	--
	Jumbo - Cascais	20	12	60,0
	Worten - Vasco Gama	3	3	100
	Armazém LIDL - Marateca	10	8	80,0
	Jumbo - Almada	30	30	100
	Makro - Braga	5	5	100
	Intermarché - Moita	2	--	--
	Pingo Doce - Olhão	4	4	100
	Lidl - Portimão	1	1	100
<b>Banca</b>	<b>TOTAL</b>	<b>800</b>	<b>800</b>	<b>100</b>
	Montepio Geral	150	150	100
	BPI	357	357	100
	BES	293	293	100
	<b>TOTAL</b>	<b>609</b>	<b>341</b>	<b>56,0</b>
	<b>SITE Centro Sul e Regiões Autónomas</b>	<b>72</b>	<b>45</b>	<b>62,5</b>
	João de Deus	12	13	108,3
	Frismag	22	16	72,7
	Schaeffler	20	--	--
	Mitsubishi Fuso	19	16	84,2
	Condan	23	5	21,7
	Udifar	15	15	100
	Sede Ibérica	11	9	81,8
	<b>SITE Sul</b>	<b>43</b>	<b>60</b>	<b>139,5</b>
	SPPM	7	7	100
	Rieter	5	7	140,0

<b>Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas</b>	Halla Climate Control	6	6	100
	Parmalat	9	9	100
	Faurecia	17	31	182,4
	<b>SITE Centro Norte</b>	<b>137</b>	<b>59</b>	<b>43,1</b>
	Renault Cacia	49	41	83,7
	Citroen	68	--	--
	Dura	15	13	86,7
	Olimpus	5	5	100
	<b>SITE Norte</b>	<b>50</b>	<b>27</b>	<b>54,0</b>
	Leika	25	9	36,0
	Antrol Alfa	19	18	94,7
	Bosch Braga	88	2	2,3
	Jado Ibéria	6	--	--
	<b>SITE Centro Norte</b>	<b>99</b>	<b>14</b>	<b>14,1</b>
	ABB Stotz	12	12	100
	<b>Ind.Eléctricas Sul e Ilhas</b>	<b>88</b>	<b>107</b>	<b>121,6</b>
	Visteon	63	60	95,2
Delphi	25	26	104,0	
Kemet	21	21	100	
<b>SITE Sul</b>	<b>48</b>	<b>29</b>	<b>60,4</b>	
<b>SITE Norte</b>	<b>72</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	
Continental Mabor	72	--	--	
<b>Restauração e Alimentação</b>	<b>TOTAL</b>	<b>227</b>	<b>116</b>	<b>51,1</b>
	Gertal	125	40	32,0
	Eurest	59	40	67,8
	ICA	28	20	71,4
	ESIP	15	16	106,7
<b>Têxteis, Vestuário e Calçado</b>	<b>TOTAL</b>	<b>300</b>	<b>198</b>	<b>66,0</b>
	Triunfo	25	26	104,0
	Alva Confecções	5	6	120,0
	Epetex	8	6	75,0
	Califa	10	11	110,0
	Huber Tricot	6	6	100
	Jefar	8	8	100
	Confetil	15	14	93,3
	Arcotêxteis	23	23	100
	Sofil Felpinter	20	20	100
	Trekar	25	1	4,0
	Lusotufo	10	1	10,0
	Kiaya	20	16	80,0
Campeão Português	20	--	--	
Such - Lavandaria de Vialonga	12	12	100	
Grupo TMG	55	26	47,3	
Lameirinho	40	22	55,0	
<b>Transportes</b>	<b>TOTAL</b>	<b>196</b>	<b>211</b>	<b>107,7</b>
	Carris	139	143	102,9
	Transportes Sul do Tejo	58	67	115,5
<b>TOTAL</b>		<b>2299</b>	<b>1811</b>	<b>78,8</b>

Assim, os dados constantes da presente publicação dizem respeito a um total de 1811 questionários, que representam aproximadamente 79% da amostra inicialmente definida e cerca de 4% dos/as trabalhadores/as ao serviço das empresas seleccionadas à partida. Em termos relativos e por sector, os questionários distribuíram-se da seguinte forma:

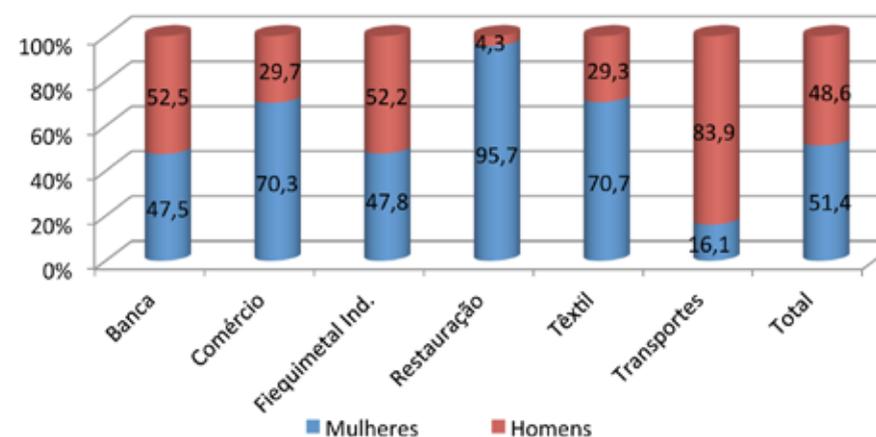
**Tabela 3:** Número total de questionários, por sector

Sector	N	%
Banca	800	44.2
Comércio	145	8.0
Fiequimetal	341	18.8
Restauração	116	6.4
Têxtil	198	10.9
Transportes	211	11.7
Total	1811	100

## As características dos trabalhadores e das trabalhadoras inquiridos/as

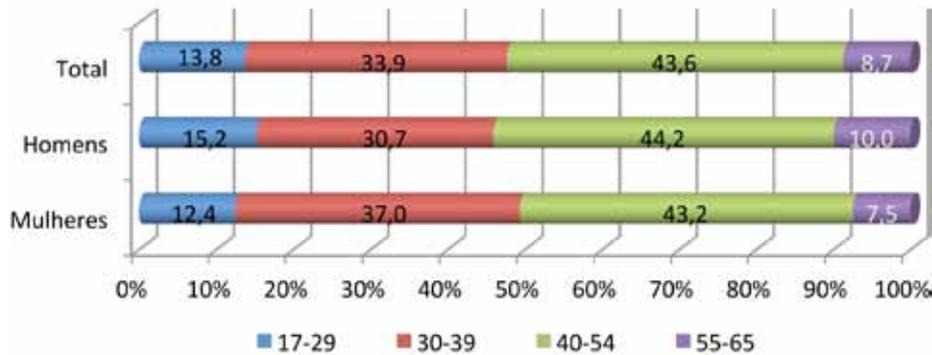
A distribuição dos/as trabalhadores/as inquiridos/as por sexo é relativamente equitativa, com os homens a representarem um pouco mais de 51% face a cerca de 49% de mulheres. Analisando a situação por sector, porém, as diferenças são assinaláveis, em consonância com os universos de partida a partir dos quais as amostras foram constituídas. Assim, se nos sectores da banca e da Fiequimetal Ind. a distribuição é relativamente equilibrada, no sector da restauração regista-se uma evidente feminização, o inverso acontecendo ao nível do sector dos transportes.

**Gráfico 1:** População inquirida segundo o sexo, por sector



Em 17 casos não foi possível obter a idade da pessoa inquirida. Das restantes, a maioria tinha entre 40 e 54 anos de idade, sendo que cerca de uma em cada três tinha entre 30 e 39 anos. Não se registam, a este respeito, diferenças muito significativas em termos de sexo.

**Gráfico 2: População inquirida segundo o sexo, por escalão etário**



Já no que se refere ao sector, as diferenças são, novamente, mais evidentes, com o comércio e os transportes a congregarem proporções maiores de trabalhadores/as até aos 29 anos e os sectores têxtil e da restauração a serem aqueles onde se concentram maiores proporções de trabalhadores/as com 40 ou mais anos. É ainda de realçar a baixa percentagem de indivíduos inquiridos nos sectores do comércio e da Fiequimetal Ind. com 55 ou mais anos.

A média de idades mais elevada regista-se, pois, no sector têxtil (43 anos) É na banca que se regista a segunda média mais elevada, logo seguida pela restauração, com valores um pouco superiores a 42 anos. Os/as inquiridos/as dos restantes três sectores apresentam médias etárias inferiores a 40 anos: 39 nos transportes, 38 na Fiequimetal Ind. e 35 anos e meio no comércio.

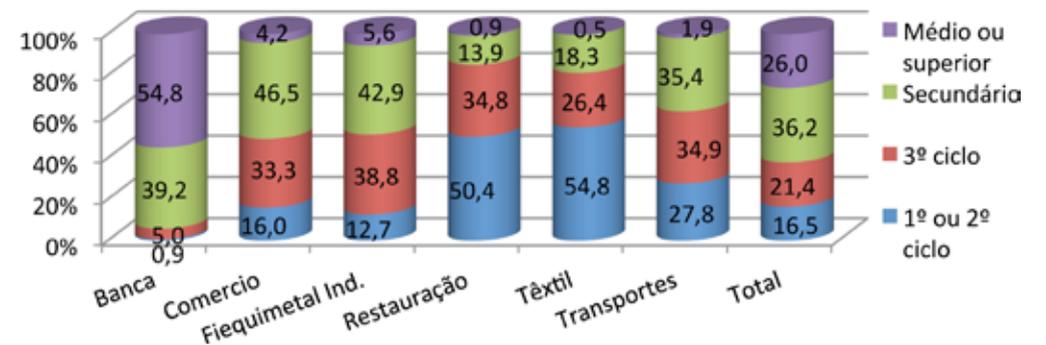
Há uma relação evidente, e esperada, entre a idade dos/as inquiridos/as e a sua escolaridade (gráfico 3). É, no entanto, de assinalar, desde logo, o facto de cerca de 5% dos/as trabalhadores/as com menos de 29 anos afirmar ter, no máximo, o 6º ano de escolaridade, tratando-se de pessoas cuja frequência escolar era já enquadrada por uma escolaridade mínima obrigatória de nove anos.

Esta situação, inexistente na banca e no comércio e residual na Fiequimetal Ind. e nos transportes, abrange cerca de um/a em cada seis jovens trabalhadores/as inquiridos/as do sector da restauração e cerca de um/a em cada cinco jovens respondentes enquadrados/as no sector têxtil. Parece, pois, importante

reflectir nas dinâmicas estabelecidas entre estes sectores e jovens de baixa escolaridade e perceber de que forma se embrincam e afectam mutuamente.

Em termos globais, o sector da banca é o que regista níveis de escolaridade mais elevados por parte dos/as seus/suas trabalhadores/as inquiridos/as. Mais de metade tem mesmo uma habilitação média ou superior e cerca de dois em cada cinco tem habilitações ao nível do ensino secundário. No sentido inverso, mais de metade dos/as respondentes do sector têxtil e do sector da restauração tem, no máximo, o 6º ano de escolaridade.

**Gráfico 3: Nível de escolaridade, por sector**



A análise dos níveis de escolaridade por sexo não revela grandes diferenças, registando-se uma ligeiramente maior probabilidade de as mulheres terem habilitações máximas ao nível do 9º ano e ligeiramente menores de terem uma habilitação ao nível secundário, médio ou superior.

Poucos/as respondentes afirmaram ter outro trabalho remunerado para além do principal – 2.8% afirmaram ter um segundo trabalho com carácter regular e 3.2% com um carácter ocasional. O sector onde esta situação é, apesar de tudo, mais frequente é o dos transportes, no qual 4.1% dos/as inquiridos/as afirmou ter um outro trabalho com carácter regular e 4.8% com carácter ocasional.

4.5% dos/as respondentes do comércio e 4.1% dos/as da restauração afirmaram ter um segundo trabalho com carácter regular enquanto 4.8% dos/as respondentes dos transportes e 3.7% dos/as da banca afirmaram ter um segundo trabalho com carácter ocasional.

São, sobretudo, os/as inquiridos/as mais novos/as e sem filhos/as que mais afirmaram ter um segundo trabalho remunerado. Um segundo trabalho com carácter regular foi referido sobretudo pelos/as respondentes com 3 ou 4 filhos

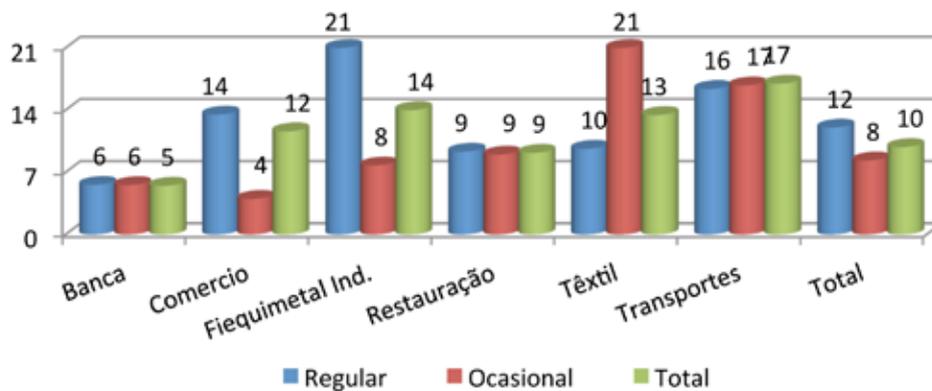
com pelo menos um/a deles/as de idade menor.

Analisando a questão segundo o tipo de horário do/a respondente, vale a pena mencionar que são os/as respondentes com um horário diversificado que mais afirmaram ter um segundo trabalho com carácter regular (7.7%) ao passo que um segundo trabalho com carácter ocasional foi referido sobretudo pelos/as inquiridos/as com um horário diferenciado (8.9%).

Agregando os horários em apenas duas categorias – horários fixos e outros tipos de horário – é possível verificar que foram sobretudo os/as respondentes enquadrados/as na última categoria que mais afirmaram ter um segundo trabalho, seja ele de carácter regular ou ocasional (3% e 4.6%, respectivamente, face a 2.7% e 2.8% dos/as trabalhadores/as com horário fixo).

De uma maneira geral, estes segundos trabalhos ocupam, em média, 10 horas, um pouco mais os com carácter regular (12 horas) do que os com carácter ocasional (8 horas). Relativamente aos que têm um carácter regular, é possível verificar que a sua duração média oscila entre 5 horas e meia para os/as inquiridos/as do sector da banca e 21 horas para os/as do sector da Fiequimetal Ind.<sup>1</sup>.

**Gráfico 4:** Duração média (horas) do segundo trabalho, segundo a regularidade dessa actividade, por sector



<sup>1</sup> Deve-se ter consciência de que os trabalhos com carácter ocasional podem incluir situações extremamente diversas, desde trabalhos que ocupem, por exemplo, seis meses por ano a uma ou duas semanas por ano.

## Organização do tempo e do local de trabalho

### Contrato de trabalho

A grande maioria dos/as trabalhadores/as inquiridos/as (92.7%) afirmou dispor de um contrato de trabalho sem termo. Esta situação abrange a quase totalidade dos/as respondentes da banca (mais de 96%) sendo relativamente menos presente na restauração (83.8%) e transportes (90.4%).

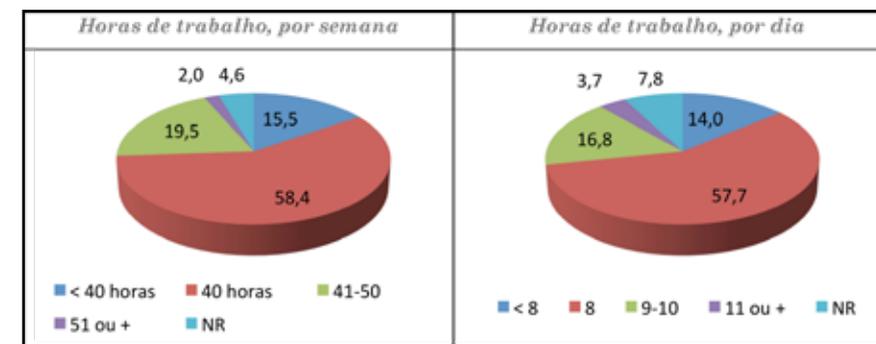
Esta é uma situação que, uma vez mais, não apresenta variação significativa segundo o sexo, não variando igualmente, de forma significativa, de acordo com o nível de escolaridade.

É, porém, uma situação ligada, de forma evidente, ao escalão etário do/a inquirido/a. Se não se regista diferença assinalável entre a situação das pessoas inquiridas com idade compreendida entre os 30 e os 44 anos e aquelas que têm entre 45 e 65 anos (95.6% e 97.4%, respectivamente, têm um contrato sem termo), já relativamente ao escalão entre os 17 e os 29 anos existe uma diferença significativa dado que cerca de um/a em cada quatro destes respondentes afirmou não ter um contrato sem termo.

### Tempos de trabalho

A maior parte das pessoas inquiridas afirmou trabalhar, em média, 8 horas por dia e 40 horas por semana. Uma parte significativa, no entanto (cerca de um/a em cada quatro respondentes), afirmou trabalhar mais de 8 horas por dia e/ou mais de 40 horas por semana.

**Gráfico 5:** Horas de trabalho por semana e por dia

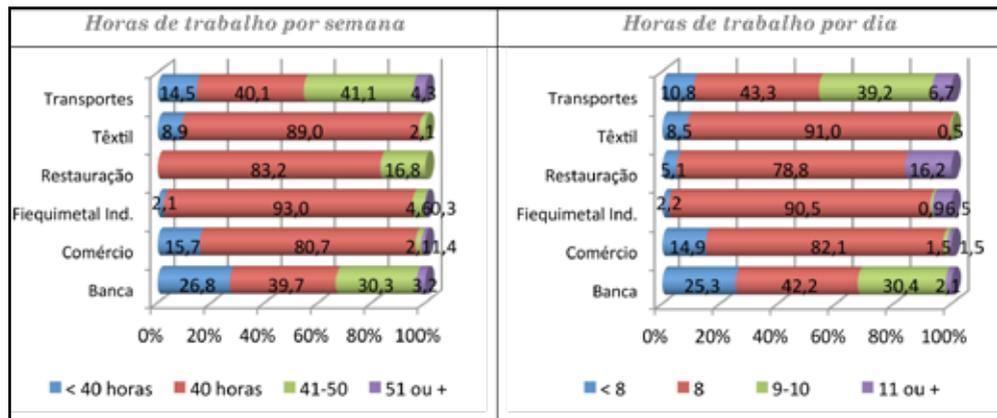


Esta é uma questão que está relacionada com um conjunto de outras questões, desde logo com o sector de actividade em que o/a trabalhador/a se integra. De facto, como é possível perceber a partir do gráfico abaixo, entre os sectores analisados distinguem-se sectores nos quais prevalece, de forma esmagadora, um horário de 8 horas diárias, e 40 semanais, como o têxtil, a Fiequimetal Ind. e, em menor grau, o comércio.

Nos sectores dos transportes e da banca, a diversidade de horários é muito maior e os horários de 9-10 horas por dia e 41 a 50 horas por semana caracterizam uma boa parte das pessoas inquiridas.

O sector da restauração alia um perfil em boa medida semelhante ao dos sectores têxtil e Fiequimetal Ind., a uma prevalência acentuada de horários muito longos no que diz respeito a horas diárias trabalhadas. Dada a prevalência, neste sector, da concentração de horas trabalhadas em apenas alguns dias, os horários semanais não são tão longos quanto o que o resultado anterior poderia deixar antever.

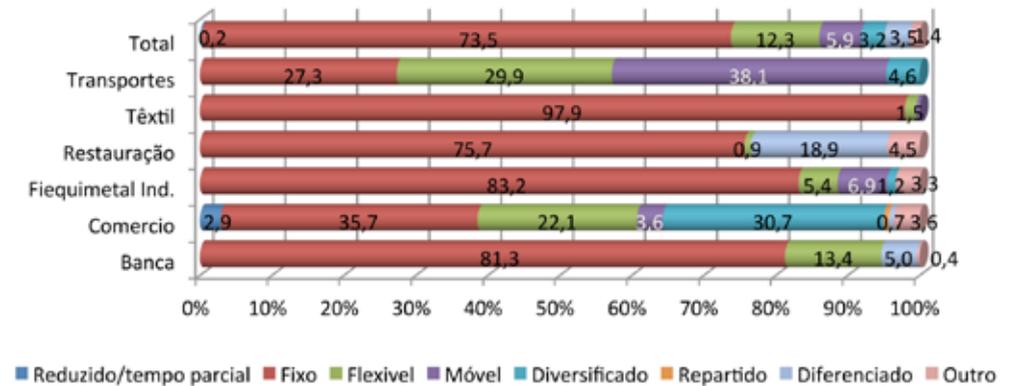
**Gráfico 6: Horas de trabalho por semana e por dia, por sector**



A esta questão não será alheio o facto de 18.9% dos/as trabalhadores/as do sector da restauração afirmarem fazer um horário diferenciado. Os horários diversificados estão presentes, sobretudo, no comércio, ao passo que o horário mais frequente nos transportes é o horário móvel.

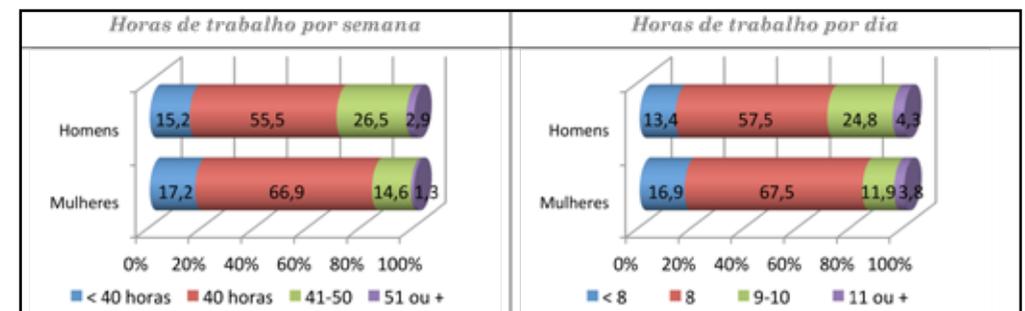
Apesar de praticamente três em cada quatro trabalhadores/as inquiridos/as afirmar ter um horário fixo, essa situação caracteriza apenas 35.7% dos/as respondentes empregados/as no comércio e 27.3% dos/as que exercem a sua actividade no sector dos transportes.

**Gráfico 7: Tipo de horário, por sector**



Analisando a questão das horas de trabalho diárias e semanais por sexo, é perceptível o facto de, comparativamente, os homens terem horários de trabalho mais longos do que as mulheres, quer em termos semanais, quer em termos diários.

**Gráfico 8: Horas de trabalho por semana e por dia, segundo o sexo**

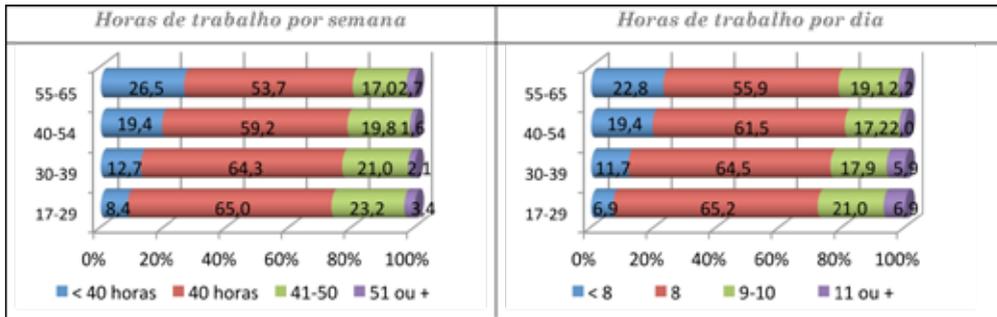


Também o grau de escolaridade apresenta uma relação evidente com o número de horas de trabalho, situação que é, porém, fortemente condicionada pela situação que caracteriza o sector da banca.

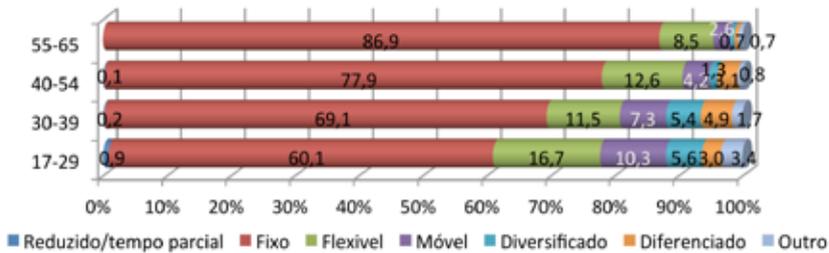
Efectivamente, neste sector são os/as respondentes com um grau de escolaridade médio ou superior que reportam horários mais longos, ao contrário do que acontece nos restantes sectores em análise.

Ainda no que diz respeito às horas de trabalho, os dados demonstram que é entre os/as respondentes mais novos/as que os horários mais longos são mais frequentes (gráfico 9), o que surge em conformidade com a maior prevalência de horários não-fixos (gráfico 10).

**Gráfico 9:** Horas de trabalho por semana e por dia, segundo o escalão etário

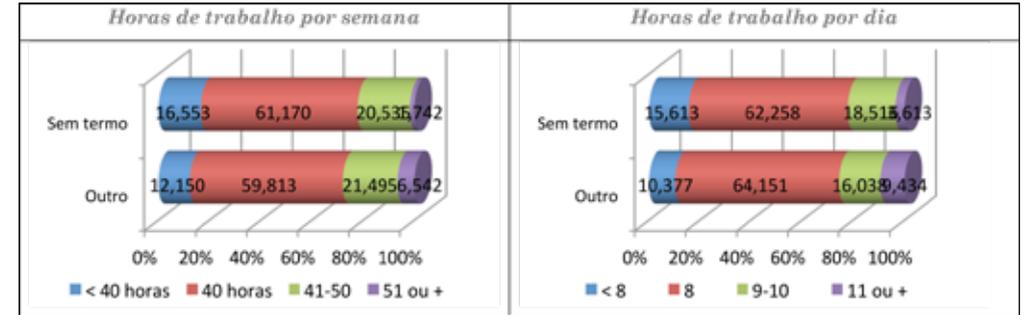


**Gráfico 10:** Tipo de horário, por escalão etário



Para além do tipo de horário praticado, também o tipo de contrato tem uma relação evidente com a duração do horário de trabalho. De facto, é entre os/as trabalhadores/as que têm outros contratos que não um contrato sem termo que mais se verificam, nomeadamente, horários de trabalho de 11 ou mais horas diárias, que ultrapassam as 50 horas semanais.

**Gráfico 11:** Horas de trabalho por semana e por dia, segundo o tipo de contrato

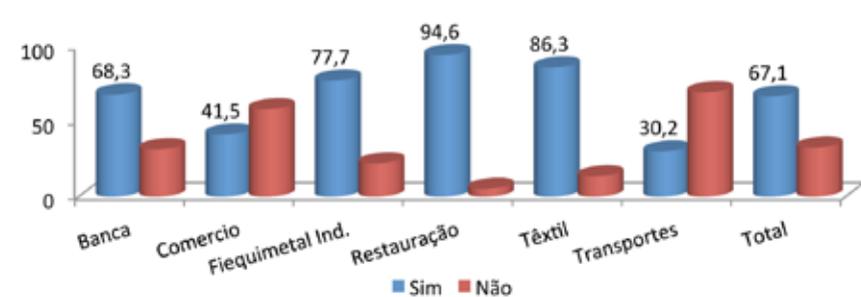


**Pausas no tempo de trabalho**

Cerca de duas em cada três pessoas inquiridas afirmou ter um horário fixo para a pausa para a refeição. Esta é uma situação que esconde, porém, enormes diferenças entre os diferentes sectores em análise.

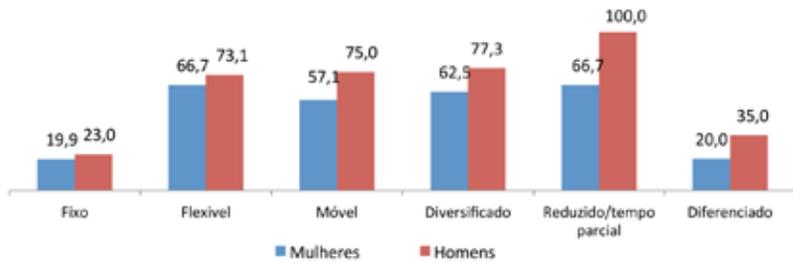
Se esta é uma situação que abrange a quase totalidade dos indivíduos inquiridos no sector da restauração e a grande maioria das situações referentes aos sectores Fiequimetal Ind. e têxtil, o mesmo não é verdade no que diz respeito ao comércio e, principalmente, aos transportes, facto que se fica a dever à muito maior prevalência de horários flexíveis, móveis e diversificados nestes dois sectores de actividade.

**Gráfico 12:** Existência de horário fixo para a pausa para refeição, por sector



Também o sexo é, a este respeito, um elemento fortemente diferenciador. De facto, em todos os tipos de horário analisados são proporcionalmente menos os homens que afirmam ter um horário fixo para a pausa para refeição.

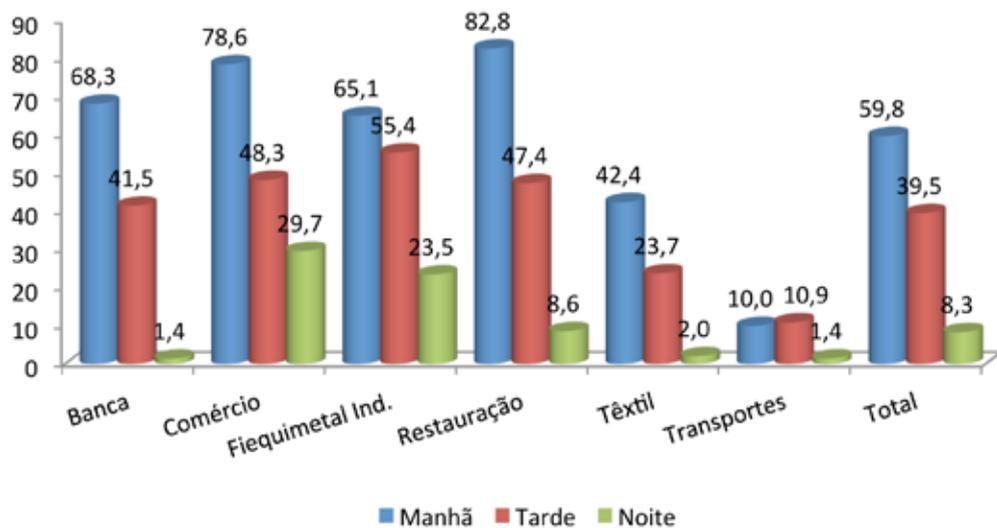
**Gráfico 13:** Existência de horário fixo para a pausa para refeição, por sexo



Aproximadamente 60% dos/as inquiridos/as afirmou dispor de uma pausa durante a manhã e quase 40% de uma pausa durante a tarde. Apenas um/a em cada doze, porém, afirmou dispor de uma pausa durante a noite, situação que se relaciona, obviamente, com o tipo de horário no qual o/a trabalhador/a se integra.

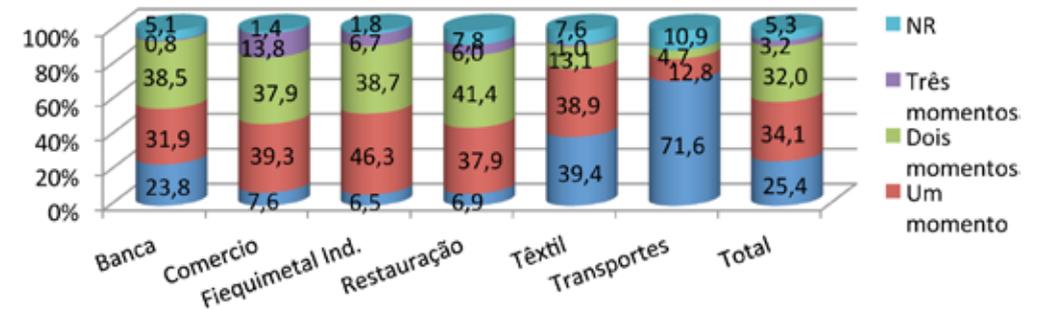
Analisando a questão por sector é evidente, uma vez mais, a enorme influência desta variável, expressa, por exemplo, no contraste entre o reduzido número de trabalhadores/as que afirma dispor de pausas nos sectores têxtil e, especialmente, dos transportes e os valores percentualmente mais elevados registados nos restantes sectores.

**Gráfico 14:** Pausas durante a manhã, tarde e noite, por sector



Igualmente expressiva é a diferenciação que deriva da análise por número de pausas durante o tempo de trabalho. Adicionalmente, merece, a este respeito, destaque a maior prevalência da ocorrência de três pausas no sector do comércio e que se relaciona com os horários flexíveis, móveis e diversificados, que acabam por obrigar à presença dos/as trabalhadores/as no local de trabalho em diferentes momentos do dia.

**Gráfico 15:** Número de momentos diferentes de pausa de que os/as trabalhadores/as dispõem no exercício da sua actividade, por sector



A duração média das pausas varia de sector para sector e também de acordo com o momento em que essa pausa ocorre.

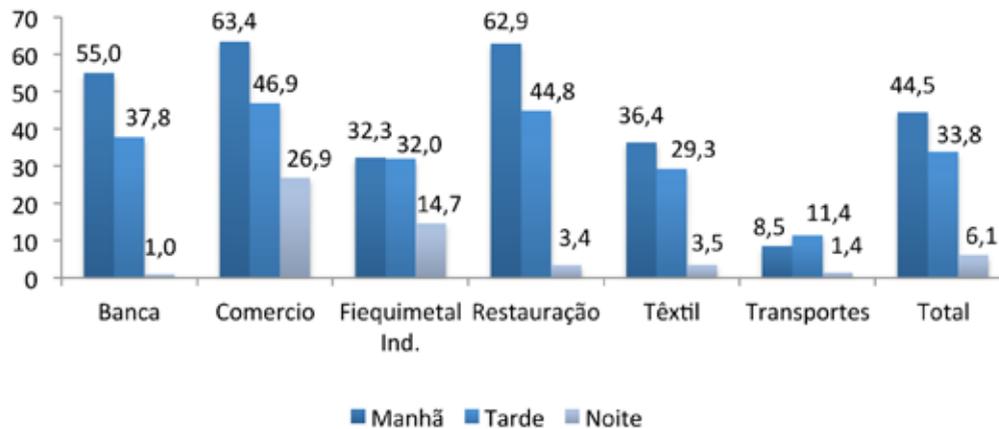
**Tabela 4:** Duração média das pausas, segundo o período do dia em que ocorre, por sector (minutos)

	Manhã	Tarde	Noite
Banca	10	10	19
Comércio	15	15	15
Fiequimetal Ind.	12	14	13
Restauração	14	25	27
Têxtil	11	10	--
Transportes	20	43	43
Total	12	14	16

### Pequenas pausas para descanso e/ou recuperação

De acordo com os/as trabalhadores/as inquiridos/as, as pequenas pausas usadas especificamente para descanso/recuperação são mais frequentes nos sectores do comércio e da restauração. Em sentido inverso, é no sector dos transportes que menos pessoas afirmaram dispor das pausas referidas.

**Gráfico 16:** Existência de pequenas pausas especificamente para descanso/recuperação durante a manhã, durante a tarde e durante a noite, por sector (%)



Esta é uma questão onde é possível perceber uma diferenciação significativa segundo o sexo, o que se prenderá com a grande feminização dos sectores onde a existência das pausas foi mais referida. Assim, 51.1% das mulheres inquiridas afirmaram dispor de pausas durante a manhã, face a 37.5% dos homens. Relativamente às pausas da tarde regista-se um maior equilíbrio, sendo referida por 35.5% das mulheres e 32.1% dos homens, ao passo que em relação às pausas durante a noite se regista uma inversão, sendo mais referidas por homens (6.8%) do que por mulheres (5.5%).

Em 90% ou mais dos casos, trata-se de apenas uma pausa durante o período de trabalho. Na grande maioria dos casos, a duração da pausa é de 10 ou de 15 minutos, seja durante a manhã (43.8% e 33.8%, respectivamente), durante a tarde (40.1% e 25.1%, respectivamente) ou durante a noite (30.8% e 43%, respectivamente).

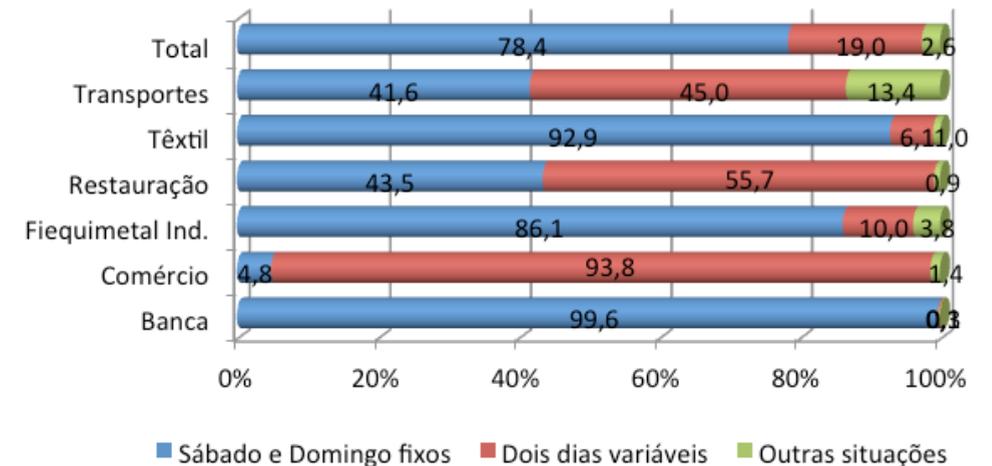
### Descanso semanal

No que diz respeito aos períodos de descanso semanal, mais de três em cada quatro pessoas inquiridas afirmou que esse período coincide, de forma fixa, com o Sábado e o Domingo.

Para aproximadamente um/a em cada cinco trabalhadores/as inquiridos/as, os dias de descanso semanal são variáveis. Esta é uma situação que caracteriza a grande maioria dos/as respondentes do sector do comércio, caracterizando, igualmente, cerca de metade dos/as respondentes dos sectores da restauração e dos transportes.

Neste último sector têm também alguma preponderância outras situações, nomeadamente o facto de ter pelo menos um dia de descanso fixo que não o Sábado nem o Domingo.

**Gráfico 17:** Dias de descanso semanal, por sector



Esta é uma questão que está também ligada à idade do/a respondente. De facto, é possível identificar essa relação em todos os sectores considerados; ou seja, independentemente do sector é entre os/as inquiridos/as mais novos/as que se verifica uma maior prevalência de outras situações que não um período de descanso coincidente, de forma fixa, com o Sábado e com o Domingo.

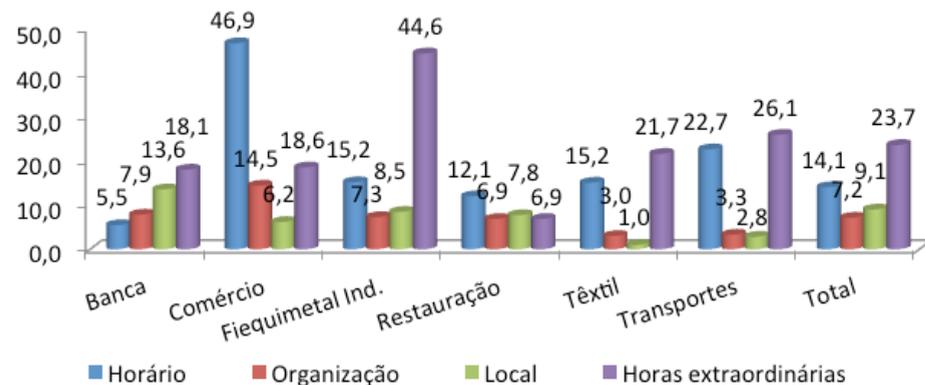
## Quando o trabalho se desorganiza: alterações, desregulação e stress

### A reorganização do trabalho: horários, tempos e local

De uma forma geral, é possível constatar que apenas cerca de um/a em cada sete trabalhadores inquiridos/as afirmou ter alterado o seu horário de trabalho nos seis meses anteriores à inquirição, sendo menos os/as que afirmaram ter tido de alterar a organização do seu tempo de trabalho (um/a em cada catorze) ou o seu local de trabalho (um/a em cada onze). Mais prevalente é a necessidade de efectuar horas extraordinárias, mencionada por quase um/a em cada quatro respondentes.

A preponderância de alterações no que diz respeito ao trabalho encontra, porém, cambiantes significativas de acordo com o sector onde o/a respondente se insere. Efectivamente, o gráfico 18, abaixo, é particularmente ilustrativo na demonstração, nomeadamente, da relevância que a necessidade de alteração do horário de trabalho tem no sector do comércio (e também, apesar de em menor grau, nos transportes) e que a necessidade de efectuar horas extraordinárias tem, particularmente, no sector da Fiequimetal Ind., tendo sido referida por quase metade dos/as inquiridos/as deste sector.

**Gráfico 18:** Necessidade de alterar o horário de trabalho, a organização do tempo de trabalho, o local de trabalho ou de fazer horas extraordinárias, por sector



A necessidade de efectuar alterações é um elemento, por si só, potencialmente disruptor e indutor de dificuldades a uma adequada conciliação da vida profissional com a vida familiar, pessoal e social. Todavia, também a forma como essas alterações ocorrem, nomeadamente se obtêm, ou não, a concordância do/a trabalhador/a envolvido/a é um elemento preponderante de análise. E esta questão é de grande relevância não só no que diz respeito aos possíveis impactos ao nível da conciliação mas também em termos da própria atmosfera laboral oferecida ao/a trabalhador/a.

Assim, são, sem dúvida, preocupantes as elevadas percentagens de inquiridos/as que afirmaram nunca concordar com as alterações que lhes são impostas, situação que é particularmente evidente e que se repete em todos os tipos de alteração analisados, nos sectores da restauração, do têxtil e dos transportes.

O sector da banca é o único sector, dos analisados, no qual cerca de metade ou mais de metade dos/as inquiridos/as afirmou serem as alterações sempre efectuadas com a sua concordância.

Os sectores do comércio e da Fiequimetal Ind. parecem ocupar um posicionamento mais intermédio. É de realçar, porém que, no comércio, a maior concordância expressa relativamente à alteração de horários – e que é fomentada pelos próprios horários em vigor no sector e aplicados a uma grande parte dos/as trabalhadores/as inquiridos/as – não é acompanhada pela concordância relativamente a outras alterações, nomeadamente no que diz respeito à organização do trabalho e de local de trabalho.

**Tabela 5:** Alterações do horário de trabalho, da organização do tempo de trabalho, do local de trabalho ou realização de horas extraordinárias segundo a frequência com que recebem a concordância do/a trabalhador/a, por sector

		Sempre	Quase sempre	Só às vezes	Nunca
Horário de trabalho	Banca	57,5%	21,2%	3,5%	17,7%
	Comércio	44,6%	18,5%	14,1%	22,8%
	Fiequimetal Ind.	46,5%	14,9%	9,6%	28,9%
	Restauração	21,7%	4,3%	2,2%	71,7%
	Têxtil	29,3%	1,7%	12,1%	56,9%
	Transportes	15,7%	8,3%	23,1%	52,8%
	Total	38,2%	13,2%	11,5%	37,1%
Organização do trabalho	Banca	47,1%	26,1%	8,4%	18,5%
	Comércio	18,2%	9,1%	25,0%	47,7%
	Fiequimetal Ind.	35,9%	13,0%	13,0%	38,0%
	Restauração	9,1%	6,1%	6,1%	78,8%
	Têxtil	16,7%	5,6%	8,3%	69,4%

	<b>Transportes</b>	14,5%	6,5%	6,5%	72,6%
	<b>Total</b>	29,8%	14,2%	10,9%	45,1%
<b>Local de trabalho</b>	<b>Banca</b>	49,1%	12,6%	7,8%	30,5%
	<b>Comércio</b>	23,5%	5,9%	2,9%	67,6%
	<b>Fiequimetal Ind.</b>	40,4%	10,1%	8,1%	41,4%
	<b>Restauração</b>	16,1%	3,2%	3,2%	77,4%
	<b>Têxtil</b>	16,1%	3,2%	3,2%	77,4%
	<b>Transportes</b>	16,7%	6,7%	10,0%	66,7%
	<b>Total</b>	35,5%	9,2%	7,1%	48,1%
<b>Horas extraordinárias</b>	<b>Banca</b>	60,5%	17,4%	9,5%	12,6%
	<b>Comércio</b>	37,0%	8,7%	15,2%	39,1%
	<b>Fiequimetal Ind.</b>	59,0%	17,6%	7,4%	16,0%
	<b>Restauração</b>	18,8%		6,3%	75,0%
	<b>Têxtil</b>	39,2%	5,4%	8,1%	47,3%
	<b>Transportes</b>	34,6%	7,5%	18,7%	39,3%
	<b>Total</b>	49,5%	12,9%	10,5%	27,2%

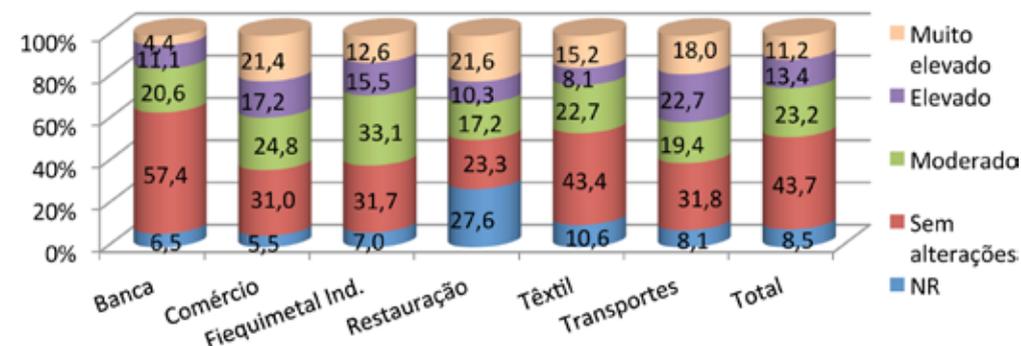
Para uma análise mais aprofundada desta questão, optou-se por constituir um índice que pudesse agregar a necessidade de efectuar alterações à concordância dos/as trabalhadores/as em relação a essas mesmas alterações.

Assim, a cada alteração efectuada relativamente a cada um dos itens considerados (horário, organização, local, horas extraordinárias) foi atribuída uma ponderação de 1. A inexistência de alterações foi ponderada como 0. Cada item relativamente ao qual o/a inquirido/a deu sempre a sua concordância foi também ponderado como 0. Cada item relativamente ao qual o/a inquirido/a nunca deu a sua concordância foi ponderado como 1. Cada item relativamente ao qual o/a inquirido/a deu a sua concordância quase sempre ou apenas às vezes foi ponderado como 0.5.

A partir destas ponderações foi possível constituir uma escala, que varia entre 0 (ausência de necessidade de alterações) e 8 (necessidade de alterações nos quatro itens com ausência total de concordância relativamente a essas quatro alterações). A recodificação dessa escala permitiu, então, constituir um índice composto por quatro categorias: sem alterações (valor=0); impacto moderado (valores entre 0.5 e 1.5); impacto elevado (valores entre 2 e 3.5) e impacto muito elevado (valores entre 4 e 8).

A partir deste índice é possível perceber que praticamente uma em cada quatro pessoas inquiridas sofreu um impacto elevado ou muito elevado com as alterações ocorridas nos seis meses anteriores ao momento da inquirição, situação que atinge mais de 40% dos/as respondentes do sector dos transportes. De realçar ainda que mais de um/a em cada cinco respondentes dos sectores do comércio e da restauração registaram valores de impacto muito elevado.

**Gráfico 19: Índice relativo ao impacto potencial das alterações ao horário de trabalho, à organização do tempo de trabalho, do local de trabalho e da realização de horas extraordinárias, por sector**



Esta é uma questão que encontra também diferenciações importantes quando analisada em termos de sexo, escalão etário, idade do/a filho/a mais novo/a, e número e idade dos/as filhos/as. Através da realização de uma regressão logística<sup>2</sup> é possível perceber de que forma estas variáveis se relacionam probabilisticamente com a incidência de um impacto elevado ou muito elevado das alterações ocorridas.

Assim, é, uma vez mais, muito perceptível a maior probabilidade de impactos elevados ou muito elevados nos sectores do comércio e dos transportes face ao têxtil e à banca. Similarmente, a mesma probabilidade é maior entre os homens; entre os/as inquiridos/as mais novos/as; e, em sintonia, entre os/as respondentes sem filhos/as ou cujo/a filho/a mais novo/a tem menos de 12 anos de idade.

Combinando o número com a idade dos/as filhos/as é possível verificar que, compreensivelmente, é entre os/as inquiridos/as com 3 ou 4 filhos/as dos/as quais o/a mais novo/a tem menos de 12 anos que a probabilidade de assinalar um impacto elevado ou muito elevado das alterações é maior.

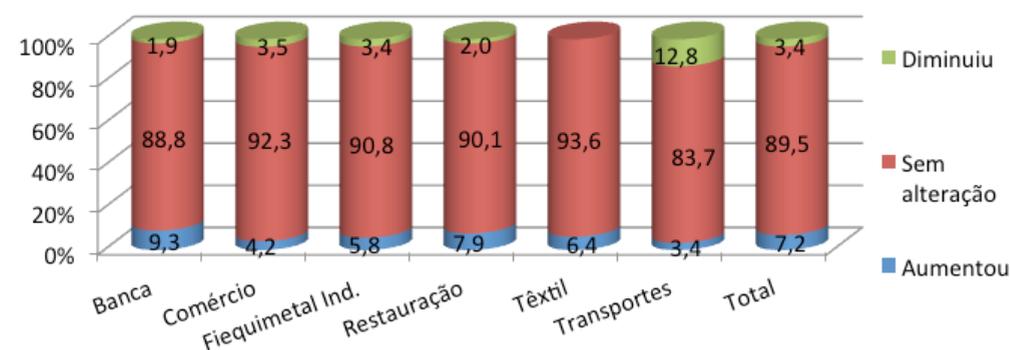
<sup>2</sup> Nesta análise estatística, os valores indicados no quadro dizem respeito à probabilidade de se verificar o definido na variável dependente, neste caso a ocorrência de um impacto elevado ou muito elevado, por oposição à não ocorrência de um impacto desse tipo. Os valores devem ser analisados por relação à categoria de referência em cada variável, cujo valor é sempre 1.000. Os valores das outras categorias representam, pois, probabilidades maiores ou menores, consoante sejam superiores ou inferiores ao valor de referência.

**Tabela 6:** Probabilidade de as alterações do horário de trabalho, da organização do tempo de trabalho, do local de trabalho ou realização de horas extraordinárias terem um impacto elevado ou muito elevado, segundo o sector, sexo, grupo etário, idade do/a filho/a mais novo/a e número e idade dos/as filhos/as

Sector	Banca	0,606
	Comercio	2,079
	Fiequimetal Ind.	1,295
	Restauração	1,548
	Têxtil	1,000
	Transportes	2.273
Sexo	Mulheres	1,000
	Homens	1,262
Grupo etário	17-29 anos	1,781
	30-39 anos	1,413
	40-54 anos	0,713
	55-65 anos	1,000
Idade do/a filho/a mais novo/a	Sem filhos/as	1,169
	< 12	1,000
	12-17	0,953
	18+	0,691
Número e idade dos/as filhos/as	Sem filhos/as	1,074
	Com um filho/a <12 anos	1,028
	Com 2 filhos/as - mais novo < 12 anos	0,748
	Com 3 ou 4 filhos/as - mais novo < 12 anos	1,241
	Com 1 filho/a 12-17 anos	1,000
	Com 2 filhos/as - mais novo 12-17 anos	0,798
	Com 3 ou 4 filhos - mais novo 12-17anos	0,462
	Com filhos/as adultos/as	0,635

Para a grande maioria dos/as inquiridos/as não se registou qualquer alteração no número de horas trabalhadas entre Janeiro de 2010 e o momento da inquirição. De qualquer forma, foram mais os/as trabalhadores/as que mencionaram ter o seu horário aumentado do que os/as que referiram a diminuição do mesmo. A diminuição foi referida, sobretudo, e em muito maior grau, pelos/as respondentes do sector dos transportes. Já o aumento foi referido, principalmente, nos sectores da banca e da restauração.

**Gráfico 20:** Alteração no número de horas trabalhadas, por sector



Se o sexo não representa, a este respeito, factor de diferenciação importante, já o escalão etário aparece como elemento significativo, no que parece estar em clara relação com, por um lado, o nível de escolaridade e, por outro, o tipo de contrato de trabalho.

Efectivamente, como é possível verificar a partir da tabela 5, abaixo, são sobretudo os/as inquiridos/as mais novos/as, mais escolarizados/as e com outros contratos que não sem termo quem mais afirmou ter aumentado as suas horas de trabalho. A contribuir para a relação entre aumento das horas de trabalho, idade e nível de escolaridade está, sobretudo, o sector da banca.

**Tabela 7:** Alteração no número de horas trabalhadas, segundo o grupo etário, nível de escolaridade, tipo de contrato e tipo de horário de trabalho

		Aumentou	Sem alteração	Diminuiu
Grupo etário	17-29 anos	9,4%	85,5%	5,1%
	30-39 anos	8,3%	88,0%	3,7%
	40-54 anos	5,8%	91,3%	2,9%
	55-65 anos	4,7%	93,3%	2,0%
Nível de escolaridade	1º ou 2º ciclo	4,4%	91,9%	3,7%
	3º ciclo	5,4%	88,3%	6,2%
	Secundário	6,3%	91,7%	2,0%
	Médio ou superior	11,3%	85,8%	2,8%
Tipo de contrato	Sem termo	6,8%	90,2%	3,0%
	Outro	13,3%	77,1%	9,5%
Tipo de horário de trabalho	Fixo	6,8%	91,3%	1,9%
	Flexível	8,0%	82,6%	9,4%
	Móvel	2,9%	87,3%	9,8%
	Diversificado	3,6%	90,9%	5,5%
	Repartido	---	100,0%	---
	Reduzido/tempo parcial	33,3%	66,7%	---
	Diferenciado	20,7%	75,9%	3,4%
	Outro	4,2%	95,8%	---
Total		7,1%	89,4%	3,5%

### Desregulação dos horários de trabalho

Em termos globais, 7.6% dos/as trabalhadores/as inquiridos/as afirmou não trabalhar o mesmo número de dias todas as semanas e 12.3% afirmou trabalhar por chamada. Da mesma forma, 16.5% afirmou não trabalhar todos os dias o mesmo número de horas e 20.9% não trabalhar todas as semanas o mesmo número de horas. 27.7% afirmou não ter horários fixos de entrada e/ou de saída.

No entanto, um ponto fundamental é que a desregulação dos horários de trabalho afecta, de forma diferenciada, os diferentes sectores em análise. Através de uma análise factorial de correspondências múltiplas é mesmo possível verificar, de forma gráfica, a posição relativa dos sectores relativamente às questões em análise e uns em relação aos outros.

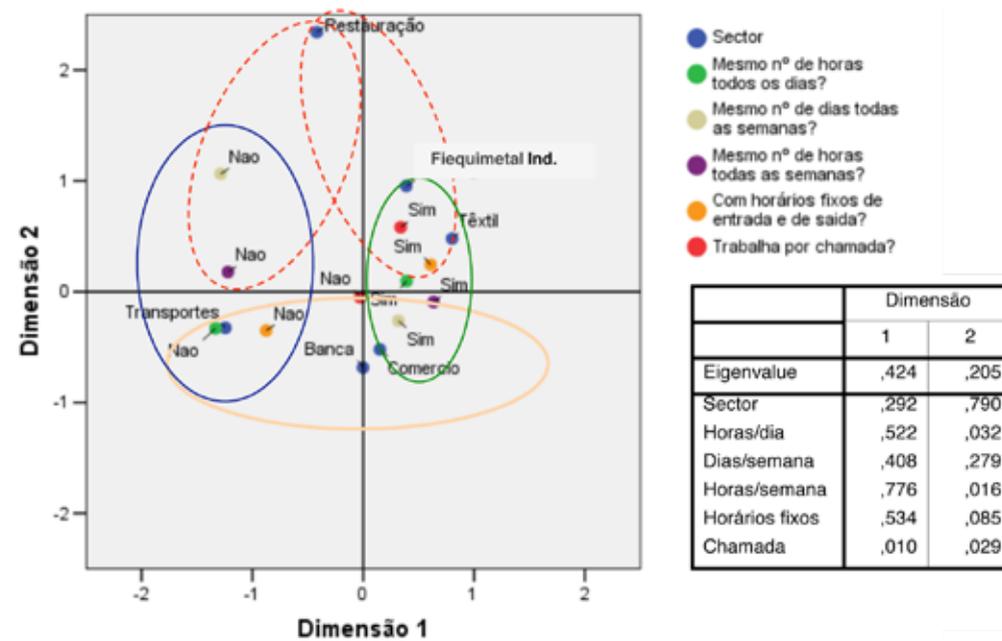
É possível constatar a criação de quatro perfis distintos, com o auxílio da inclusão de elipses delimitadoras que facilitam a análise. Assim, o sector dos transportes (elipse azul) sobressai como o sector onde é mais clara a desregulação, apenas não sobressaindo no que respeita ao trabalho por chamada.

Pelo contrário, os sectores têxtil e da Fiequimetal Ind. (elipse verde) são aqueles onde a desregulação é comparativamente menor, enquanto que o sector da banca (elipse amarela) e o da restauração (elipses vermelhas) reflectem algumas dualidades.

Na restauração, se, por um lado, a desregulação relativamente ao número de horas por dia e aos horários fixos de entrada e saída não foi tão mencionada como noutros sectores – aproximando-o dos sectores têxtil, da Fiequimetal Ind. e do comércio – por outro lado, é dos sectores onde o trabalho por chamada mais foi referido (enquadrando-se no padrão anterior) e onde mais foi referido não se trabalhar o mesmo número de horas e de dias todas as semanas – aproximando-o, sobretudo, do sector dos transportes.

No sector da banca, a situação é um pouco a inversa, com a desregulação a afectar menos em termos do número de horas e de dias por semana e mais no que diz respeito ao número de horas por dia e à estabilidade em termos de horários de entrada e/ou de saída.

**Gráfico 21: Análise factorial de correspondências múltiplas (sector; factores de desregulação)**



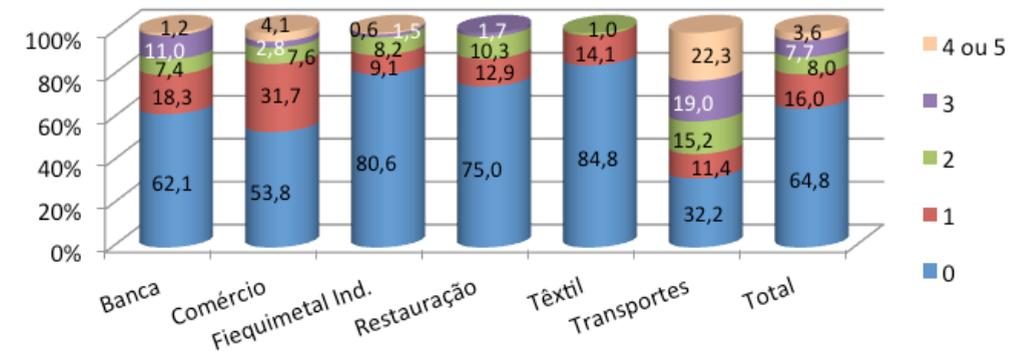
A tabela 8, abaixo, permite quantificar que proporção de trabalhadores é afectada pela desregulação relativamente a cada uma das variáveis e em cada sector, ajudando, à interpretação do gráfico acima e, simultaneamente, ao posicionamento do sector do comércio num quadrante diferente dos sectores têxtil e da Fiequimetal Ind., dada a enorme prevalência (quase metade) de trabalhadores/as deste sector que afirmaram não ter horários fixos de entrada e/ou de saída.

**Tabela 8: População inquirida afectada por factores de desregulação, por factor, segundo o sector**

	Número diferente de horas/dia	Número diferente de dias/semana	Número diferente de horas/semana	Sem horários fixos	Trabalha por chamada
Banca	20,5%	2,2%	21,4%	33,0%	8,7%
Comércio	12,1%	5,5%	7,9%	47,1%	12,8%
Fiequimetal Ind.	2,3%	11,3%	12,0%	3,1%	11,8%
Restauração	1,0%	22,5%	16,9%	6,3%	24,4%
Têxtil	1,6%	,6%	1,2%	,6%	18,2%
Transportes	48,7%	24,3%	63,6%	72,8%	15,4%
Total	16,5%	7,6%	20,9%	27,7%	12,3%

A análise desta questão através da construção de um índice permite aferir que, em termos globais, mais de metade dos/as trabalhadores/as inquiridos/as referiu pelo menos um factor de desregulação, situação que abrange quase duas em cada três pessoas inquiridas do sector dos transportes<sup>3</sup>.

**Gráfico 22: Número de factores de desregulação do horário de trabalho, por sector**



A análise desta questão segundo o sexo, a idade e o nível de escolaridade do/a respondente permite constatar algumas diferenças, registando-se uma maior prevalência da desregulação entre os homens, os/as respondentes mais novos/as e com um nível de escolaridade médio ou superior.

A maior prevalência entre os homens é explicada, sobretudo pelo facto de trabalharem mais por chamada (9.1% face a 6.8% das mulheres) e sem horários fixos de entrada e/ou de saída (43.8% face a 38.4% das mulheres).

No caso dos/as inquiridos/as mais jovens – entre os 17 e os 29 anos – aos factores atrás mencionados junta-se a maior prevalência de situações em que o número de horas de trabalho por dia e por semana não é constante.

Para os indivíduos com escolaridade média ou superior, a questão não se coloca em termos do trabalho por chamada, do número de dias de trabalho por semana ou mesmo do número de horas de trabalho por semana, situações que caracterizam estes/as respondentes em menor grau do que o que acontece em níveis de escolaridade inferiores. Neste caso, é o número inconstante de horas diárias e o facto de as horas de entrada e/ou saída não serem fixas que condicionam a exposição de uma maior proporção de trabalhadores/as com estas características à desregulação de horários.

<sup>3</sup> A discrepância existente entre os valores do índice e os relativos às variáveis que o compõem prendem-se com as não-respostas às variáveis individuais. Daqui ressalta, uma vez mais, a importância do correcto preenchimento dos questionários e de todas as variáveis que os compõem.

Esta situação poderia ser entendida como uma desregulação de base diária que encontraria alguma regulação em termos semanais. No entanto, análise adicional parece demonstrar não ser isso que se passa e que este é, efectivamente, um caso de dupla desvantagem.

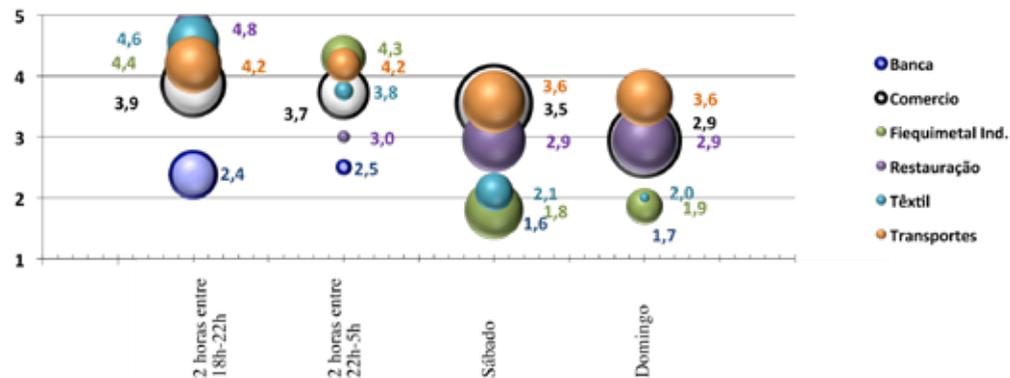
Ou seja, à desvantagem provocada pela desregulação diária – que é, por definição, uma desvantagem, ainda que pudesse ser ‘compensada’ em termos semanais no que a horas trabalhadas diz respeito – parece associar-se uma outra desvantagem, na medida em que são estes/as trabalhadores/as que mais referem a execução de horas extraordinárias não pagas - cerca de um/a em cada três face a cerca de um/a em cada oito respondentes com níveis de escolaridade até ao 12º ano.

Da mesma forma, são os/as inquiridos/as com nível de escolaridade médio ou superior que mais referem ter dias de trabalho com mais de 10 horas de duração (28.9% face a 13.6% dos/as restantes respondentes). Uma situação potencialmente mais favorável para estes indivíduos prende-se com a ausência de jornada de trabalho ao Sábado e ao Domingo, referida, respectivamente, por 92.9% e 97% face a 70% e 80.2% dos/as restantes respondentes)

Os gráficos 22 e 23 permitem analisar, em simultâneo, o número médio de vezes em que se verificam um conjunto de situações para os/as trabalhadores/as dos sectores em análise (números no gráfico e posicionamento relativo das esferas) e a proporção de trabalhadores/as de cada sector para os/as quais a questão se coloca (tamanho das esferas).

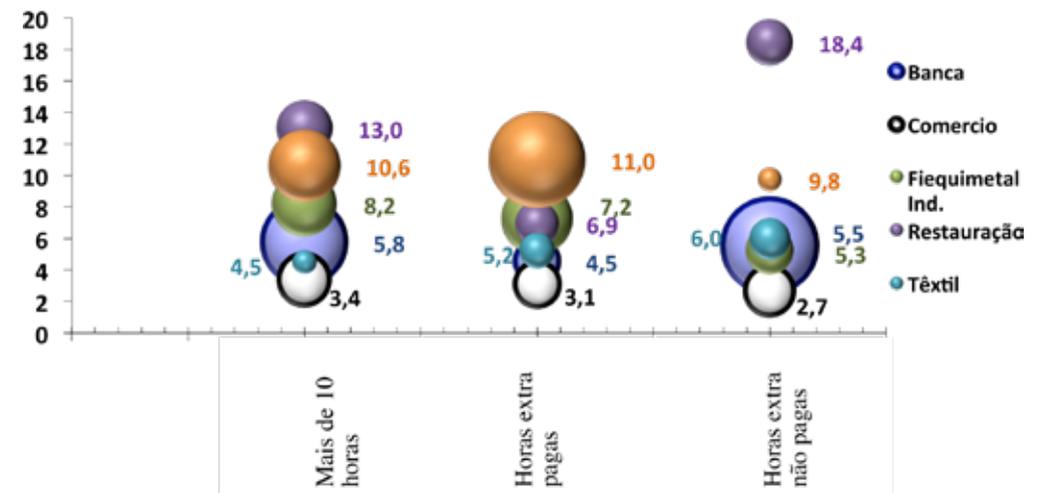
Assim, é perceptível, por exemplo, a baixa prevalência de trabalho ao Domingo no sector têxtil, ao contrário do que acontece nos sectores do comércio e da restauração. Nestes sectores, os/as respondentes trabalham, em média, três Domingos por mês (média=2.9), valor ainda assim inferior ao registado para o sector dos transportes (3.6) embora abranja uma proporção comparativamente menor de trabalhadores/as.

**Gráfico 23: Número médio de vezes por semana que trabalha pelo menos duas horas entre as 18h e as 22h e entre as 22h e as 5h e número médio de vezes por mês que trabalha ao Sábado e que trabalha ao Domingo**



Perspectiva semelhante é obtida relativamente às horas extraordinárias não pagas. Embora largamente prevalentes no sector da banca, o número médio semanal de horas extraordinárias não pagas é de 5.5, enquanto na restauração, embora não abranja uma proporção tão elevada de pessoas, entre aquelas que afirmaram fazer horas extraordinárias não pagas, a média semanal é de 18.4.

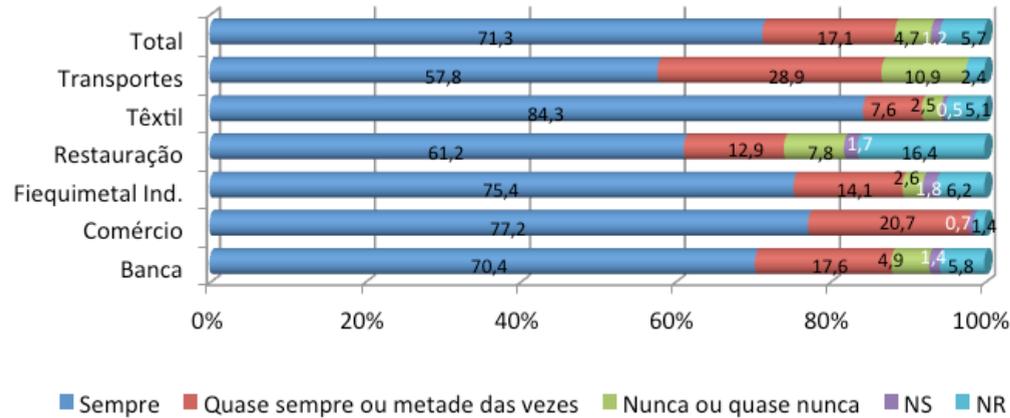
**Gráfico 24: Número médio de vezes, por mês, em que trabalha mais de 10 horas diárias e número médio semanal de horas extraordinárias pagas e não pagas, por sector**



No que concerne à frequência com que a jornada de trabalho praticada respeita o período mínimo de 11 horas de descanso diário é, uma vez mais, possível identificar diferenças assinaláveis entre os diferentes sectores em análise. Assim, o sector dos transportes destaca-se como aquele em que, segundo as pessoas inquiridas, há um menor cumprimento desta matéria, sendo seguido de perto pelo sector da restauração.

Relativamente a este último há, porém, que notar a grande preponderância de não respostas, o que obvia uma interpretação mais cuidada. O sector têxtil, por seu turno, é aquele onde mais respondentes afirmam o cumprimento do período mínimo estipulado por lei.

**Gráfico 25:** Frequência com que a jornada praticada respeita o período mínimo de 11 horas de descanso diário, por sector



### Factores de stress no trabalho

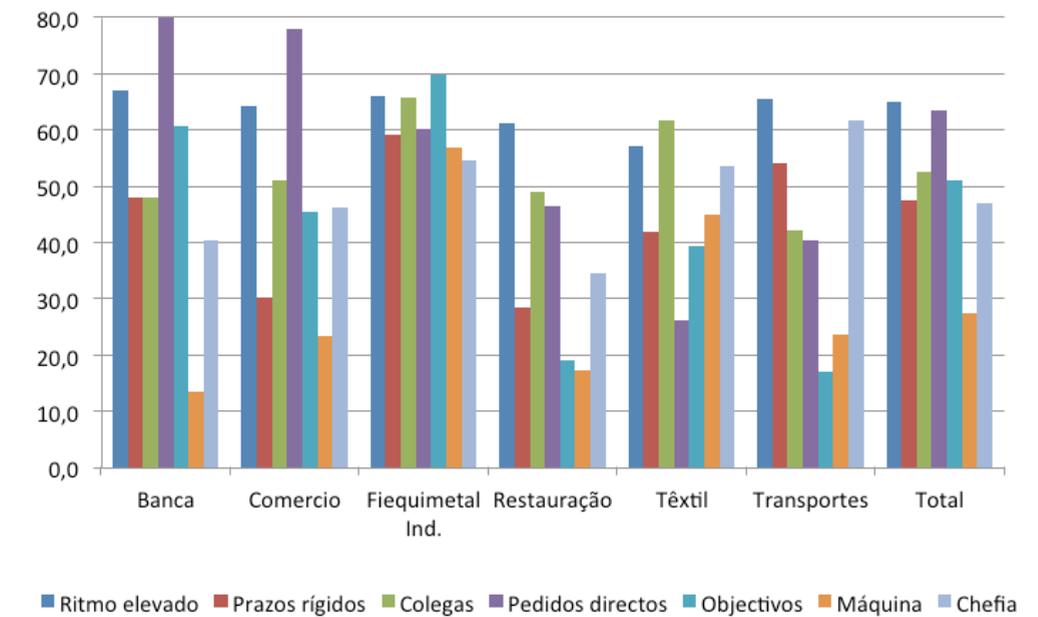
De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, “o stress relacionado com o trabalho é um dos maiores desafios para a saúde e a segurança na Europa” dado que “quase um em cada quatro trabalhadores é afectado pelo stress, havendo estudos que o apontam como responsável por entre 50% a 60% dos dias de trabalho perdidos. Ora, isto representa um custo enorme tanto em termos de sofrimento humano como de deficiente desempenho económico.”<sup>4</sup>

A análise de um conjunto de factores potencialmente indutores de stress revela que, de uma maneira geral, uma grande parte dos/as trabalhadores/as inquiridos/as está exposta, de forma substancial ao stress profissional.

<sup>4</sup> [http://osha.europa.eu/pt/topics/stress/index\\_html](http://osha.europa.eu/pt/topics/stress/index_html)

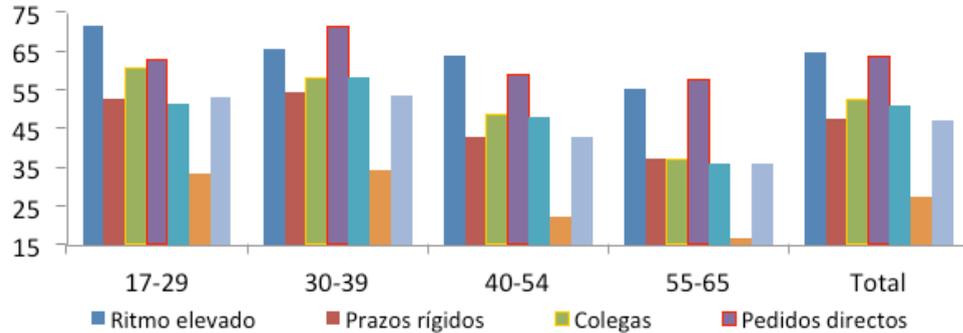
De facto, nos diferentes sectores a exposição aos diferentes factores é diferenciada mas abrange, no mínimo, cerca de um/a em cada oito respondentes da banca, no que diz respeito ao trabalho dependendo sempre ou quase da velocidade de uma máquina, atingindo um máximo de 80% dos/as respondentes desse mesmo sector no que concerne aos pedidos directos de outras pessoas como, por exemplo, clientes. Saliente-se, ainda, o caso da Fiequimetal Ind., sector onde todos os factores de stress analisados são referidos por mais de metade das pessoas inquiridas.

**Gráfico 26:** Trabalho que implica sempre ou quase sempre ritmo elevado, sempre ou quase sempre prazos rígidos, que depende de trabalho feito por colegas, de pedidos directos, de objectivos de produção ou de desempenho, da velocidade de uma máquina ou movimento de um produto, do controlo da chefia, por sector



A maior ou menor prevalência destas características parece estar claramente associada ao escalão etário do/a inquirido/a, situação relativamente à qual o gráfico abaixo é suficientemente ilustrativo. São, sobretudo, os inquiridos mais jovens quem mais refere as questões em causa, assistindo-se à diminuição da prevalência à medida que se considera escalões etários mais velhos.

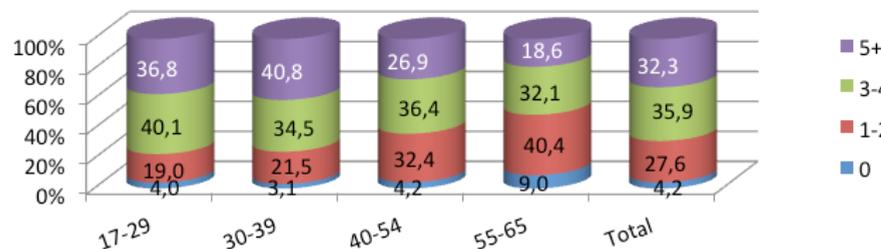
**Gráfico 27:** Trabalho que implica sempre ou quase sempre ritmo elevado, sempre ou quase sempre prazos rígidos, que depende de trabalho feito por colegas, de pedidos directos, de objectivos de produção ou de desempenho, da velocidade de uma máquina ou movimento de um produto, do controlo da chefia, segundo o escalão etário



Em termos comparativos, dos diferentes indicadores em análise, é evidente a menor relevância relativa do ritmo de trabalho dependente da velocidade de uma máquina ou do movimento de um produto, situação que, no entanto, convém manter em mente, foi referida por cerca de um/a em cada quatro respondentes. As situações mais frequentes dizem respeito ao trabalho efectuado sempre ou quase sempre com um ritmo elevado e dependendo de pedidos directos de clientes ou situações similares, referidas por mais de 60% das pessoas inquiridas.

Através da construção de um índice que congrega as várias questões equacionadas é possível chegar ao que poderá ser encarado como uma aproximação a um índice de stress potencial no desempenho da função. Este índice, permitindo uma outra perspectiva sobre os dados, reforça as considerações anteriores.

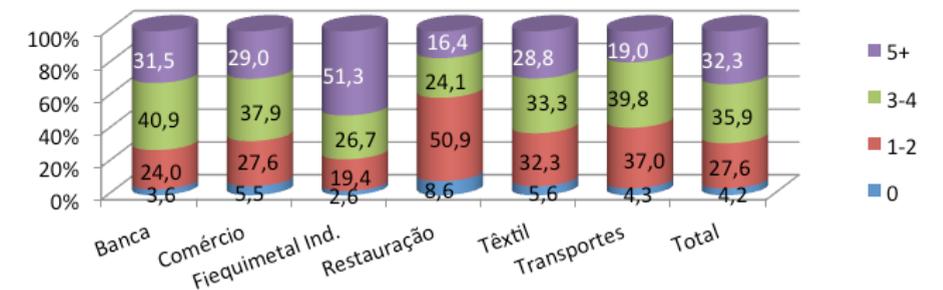
**Gráfico 28:** Número de factores potenciais de stress no desempenho na função, segundo o escalão etário



O cruzamento do índice por sector permite resultados semelhantes, mostrando, porém, de forma mais evidente, que são os/as trabalhadores/as inquiridos/as do sector da Fiequimetal Ind. quem mais refere estar sujeito a cinco ou mais factores potenciais de stress no desempenho da sua função. Aliás, cerca de quatro em cada cinco destes/as respondentes afirmou estar sujeito a pelo menos três destes factores.

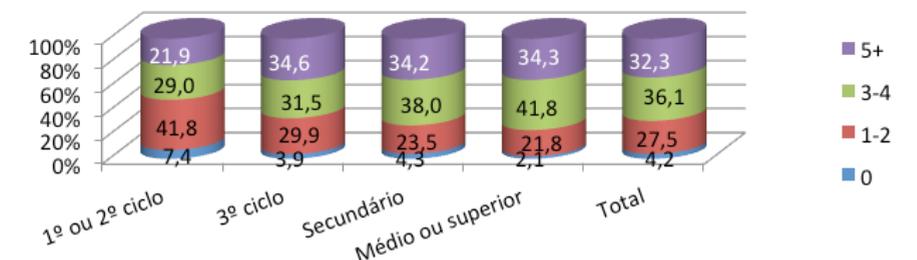
O sector da restauração é aquele onde comparativamente menos pessoas referiram esta questão. Deve, porém, ser reforçado o facto de se tratar de termos comparativos dado que cerca de 40% afirmou estar sujeita a pelo menos três factores e cerca de uma em cada seis a cinco ou mais factores.

**Gráfico 29:** Número de factores potenciais de stress no desempenho na função, por sector



Um elemento adicional de análise é dado pelo cruzamento do índice com o nível de escolaridade da pessoa inquirida, a partir do qual é possível perceber, através das respostas dos/as inquiridos/as, uma prevalência crescente de factores potenciais de stress com o aumento do nível de escolaridade dos indivíduos.

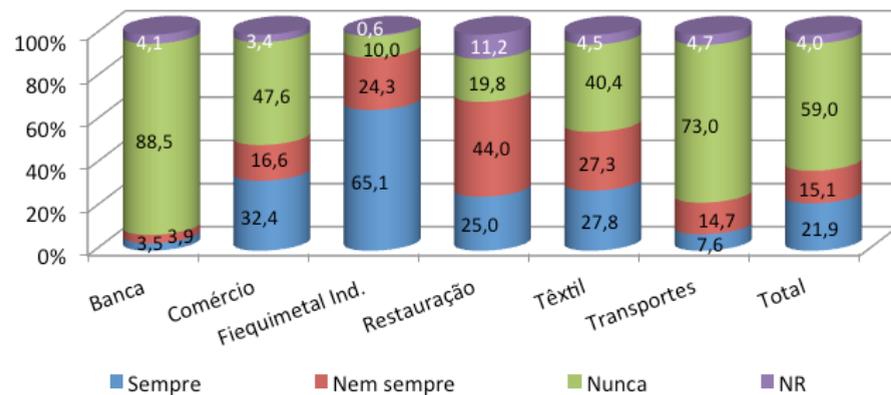
**Gráfico 30:** Número de factores potenciais de stress no desempenho na função, segundo o nível de escolaridade



## Segurança e saúde no trabalho

Ao considerar-se a utilização de equipamentos de protecção individual, é possível identificar diferenças assinaláveis entre os sectores em análise. É no sector da Fiequimetal Ind. que, compreensivelmente, uma maior proporção de inquiridos/as afirmou utilizar sempre equipamentos de protecção individual, enquanto que nos sectores da banca e dos transportes, a maioria afirmou nunca utilizar tais equipamentos.

**Gráfico 31:** Frequência de utilização de equipamentos de protecção individual, por sector

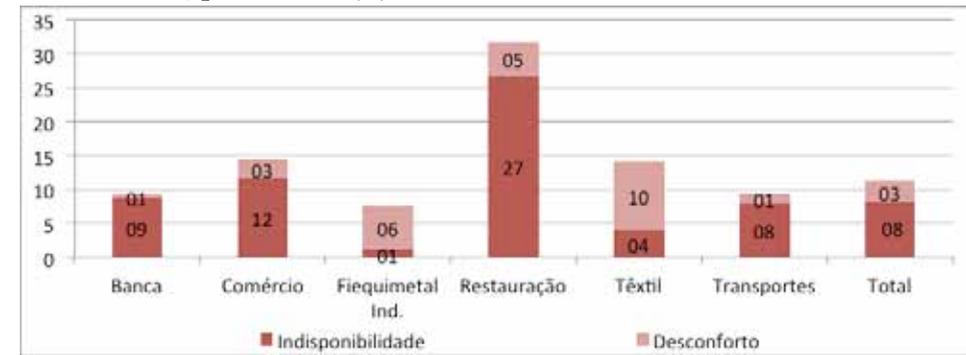


É, porém, essencial perceber a que se deve a não utilização dos equipamentos de protecção individual dado que funções há que não requerem a utilização destes equipamentos. Assim, através do cruzamento entre a utilização destes equipamentos e as razões por detrás da sua não utilização, é possível verificar problemas a este nível para 11.4% dos/as respondentes, que não utilizam sempre os equipamentos por estes não existirem em número suficiente ou por estes não estarem disponíveis (8.1%) mas também por ser desconfortável a sua utilização (3.3%).

São as mulheres inquiridas que mais afirmaram sentir quer a falta dos equipamentos – 9.4% face a 6.8% dos homens – quer o desconforto na sua utilização – 3.7% face a 2.8% dos homens.

A análise por sector revela que são os/as respondentes do sector da restauração que mais sentem que deveriam ter ao seu dispor equipamentos de protecção individual, ultrapassando os 30% de indivíduos inquiridos que pensam não usar estes equipamentos sempre que deviam. O sector têxtil, por seu turno, destaca-se como aquele onde a sua não utilização mais se prende com a sensação de desconforto causada pelos mesmos.

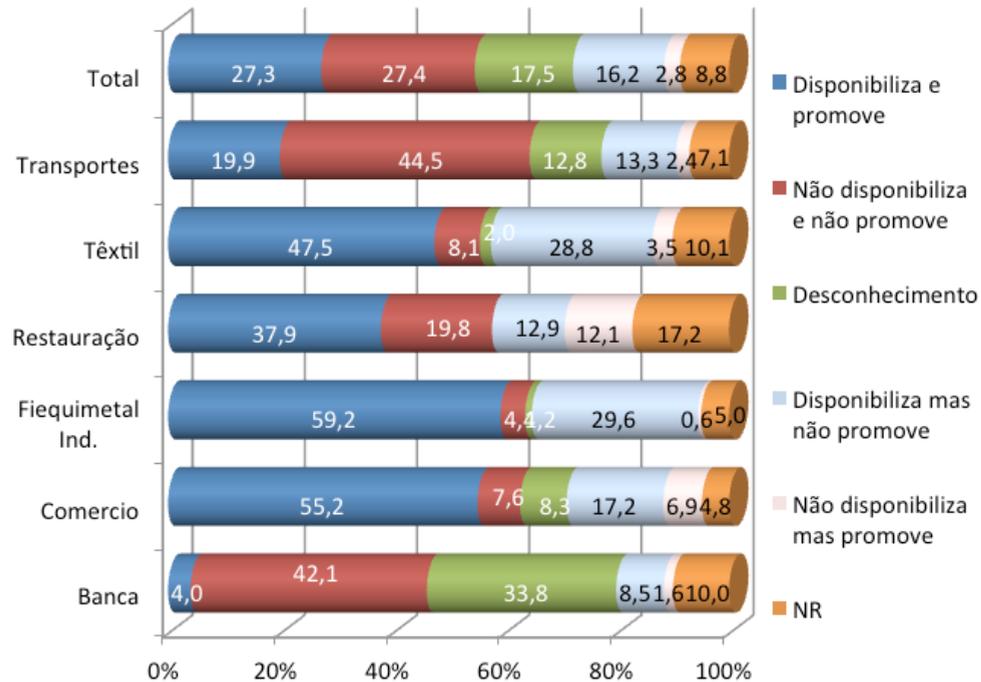
**Gráfico 32:** Não utilização sistemática de equipamentos de protecção individual por motivos de indisponibilidade dos mesmos ou por causarem desconforto, por sector (%)



É, portanto, do binómio trabalhadores/as-empresa que tem de resultar a utilização correcta e sistemática dos equipamentos de protecção embora, como é evidente, uma postura pró-activa por parte das empresas seja elemento estruturante. É, pois, necessário garantir não apenas que os equipamentos estejam disponíveis mas também que os/as trabalhadores tenham formação e informação correcta sobre o seu uso.

Das respostas dos/as inquiridos/as é possível perceber que, em termos gerais, são sensivelmente tantas as pessoas que trabalham em empresas que disponibilizam equipamentos promovendo, em simultâneo, formação acerca do seu uso como aquelas que trabalham em empresas que não disponibilizam equipamentos nem promovem formação. De acordo com a informação prestada por cerca de uma em cada seis pessoas inquiridas, a sua actividade é exercida em empresas que, embora disponibilizem os equipamentos não promovem formação acerca do seu uso havendo, ainda, uma parte considerável de trabalhadores/as cujo padrão de resposta é indicador de grande desconhecimento relativamente a estas matérias. A banca é o sector onde este desconhecimento é maior, sem dúvida devido ao maior afastamento das funções deste sector relativamente à necessidade de utilização dos equipamentos que, tradicionalmente, são mais associados à protecção individual dos/as trabalhadores/as.

**Gráfico 33:** Situação das empresas dos/as respondentes relativamente à disponibilização de equipamentos de protecção individual e à promoção de formação sobre o seu uso, por sector

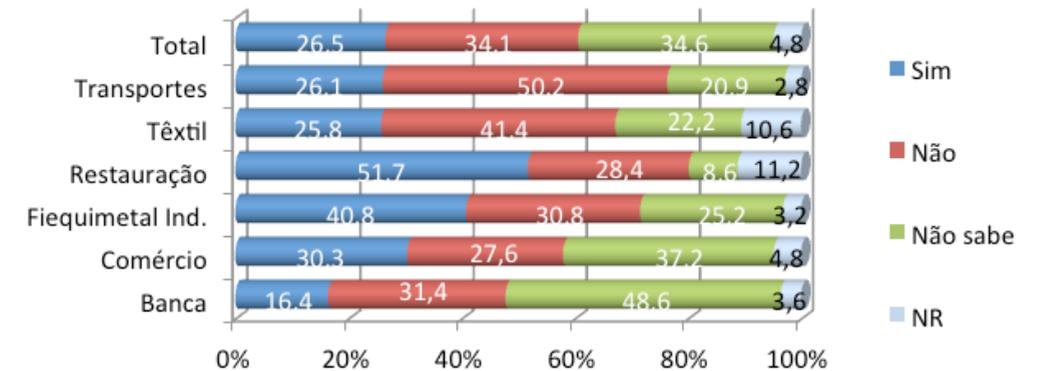


Os sectores têxtil e da Fiequimetal Ind. são aqueles onde se regista maior incidência de pessoas que consideram que a sua empresa não promove formação embora disponibilizando equipamentos, perspectiva que pode configurar um eventual cumprimento da lei em sentido mais estrito sem que se registre um cumprimento total.

Deve ser, ainda, realçada a situação potencialmente bizarra de empresas que, uma vez mais de acordo com as percepções dos/as respondentes, promoverão formação sobre o uso de equipamentos de protecção individual sem, no entanto, os disponibilizar. Esta situação embora praticamente residual em termos gerais (2.8%) foi referida, porém, por cerca de um/a em cada oito respondentes do sector da restauração.

Esta situação acaba por ser tanto mais intrigante quanto são os/as inquiridos/as deste sector que mais afirmam existir um processo de consulta – directamente aos/às trabalhadores/as ou através dos/as seus/suas representantes – sobre segurança e saúde no trabalho.

**Gráfico 34:** Consulta da empresa aos/às trabalhadores/as e/ou os/as seus/suas representantes sobre segurança e saúde no trabalho, por sector



Compreensivelmente, há uma padronização das respostas em relação a estas duas questões. Assim, são as empresas que, segundo as respostas dos/as inquiridos/as disponibilizam equipamentos de protecção individual e promovem formação sobre o seu uso que mais consultam os/as trabalhadores/as, estabelecendo-se relação semelhante em sentido negativo.

**Tabela 9:** Situação das empresas dos/as respondentes relativamente à disponibilização de equipamentos de protecção individual e à promoção de formação sobre o seu uso, segundo a consulta que faz aos/às trabalhadores/as e/ou os/as seus/suas representantes sobre segurança e saúde no trabalho

	Sim	Não	Não sabe	Não responde	Total
Disponibiliza e promove	53,0%	22,1%	22,3%	2,6%	100,0%
Não disponibiliza e não promove	13,5%	55,2%	28,0%	3,2%	100,0%
Desconhecimento	12,0%	16,1%	71,0%	,9%	100,0%
Disponibiliza mas não promove	20,1%	45,9%	30,3%	3,7%	100,0%
Não disponibiliza mas promove	43,1%	23,5%	27,5%	5,9%	100,0%
Não responde	20,1%	22,6%	31,4%	25,8%	100,0%
<b>Total</b>	<b>26,5%</b>	<b>34,1%</b>	<b>34,6%</b>	<b>4,8%</b>	<b>100,0%</b>

Da mesma forma, é possível perceber a existência de relação com a promoção de formação sobre segurança e saúde no trabalho. Deve ser realçada a maior preponderância das organizações sindicais enquanto promotoras de formação neste domínio, de forma isolada, identificada pelos/as respondentes que consideram que a sua empresa disponibiliza equipamentos de protecção individual sem promover formação sobre o seu uso. Tal resultado parece dar a entender que, nesses casos, se assiste a uma certa substituição da empresa por parte das organizações sindicais, no que se refere à formação geral sobre saúde e segurança no trabalho.

Em termos globais, 6% dos/as trabalhadores/as inquiridos/as afirmaram ser esse o cenário na empresa onde trabalham, embora cerca de um/a em cada quatro tenha afirmado ser apenas a sua empresa a assumir a realização de formação a este nível.

**Tabela 10:** Situação das empresas dos/as respondentes relativamente à disponibilização de equipamentos de protecção individual e à promoção de formação sobre o seu uso, segundo a promoção de formação sobre segurança e saúde no trabalho em geral por parte da empresa e das organizações sindicais do sector

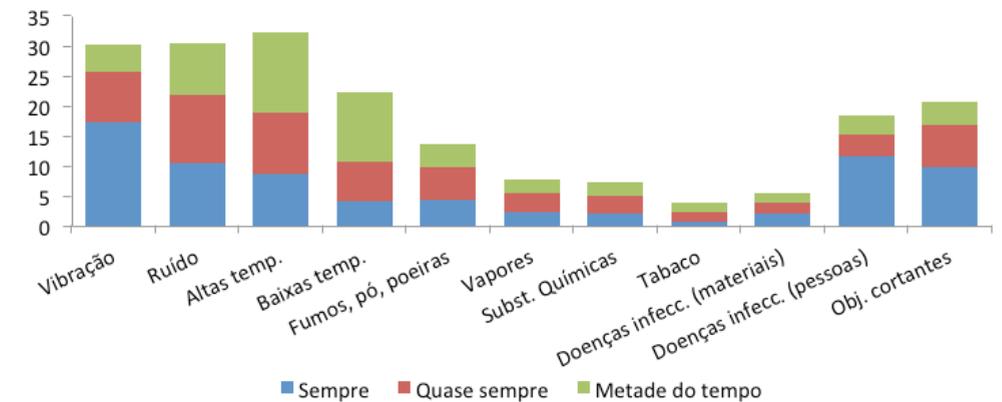
	Só empresa	Só sindicato	Ambos	Nenhum	Desconhecimento	Não responde	Total
Disponibiliza e promove	38,3%	3,2%	37,7%	3,6%	1,2%	16,0%	100,0%
Não disponibiliza e não promove	17,5%	4,6%	3,6%	42,3%	9,7%	22,2%	100,0%
Disponibiliza mas não promove	17,3%	16,3%	8,8%	28,6%	10,5%	18,4%	100,0%
Não disponibiliza mas promove	54,9%	2,0%	21,6%	7,8%	2,0%	11,8%	100,0%
Desconhecimento	22,7%	2,5%	4,1%	12,3%	50,8%	7,6%	100,0%
Não responde	23,9%	7,5%	12,6%	11,3%	8,2%	36,5%	100,0%
<b>Total</b>	<b>25,7%</b>	<b>6,0%</b>	<b>15,1%</b>	<b>20,6%</b>	<b>14,4%</b>	<b>18,3%</b>	<b>100,0%</b>

## A exposição a riscos profissionais

O desconhecimento em matérias de segurança e saúde no trabalho e a não utilização ou utilização incorrecta de equipamentos de protecção pode acentuar um conjunto de riscos para a saúde, decorrente da exposição a factores inerentes à função ou com ela relacionados. O gráfico abaixo permite perceber qual a prevalência de cada um destes factores nos/as trabalhadores/as que constituíram a amostra do estudo.

Da leitura do gráfico é possível verificar que os factores de risco a que maior número de respondentes afirmou estar exposto/a pelo menos metade do tempo prendem-se com as vibrações, com o ruído e com as temperaturas, sobretudo as altas, referidos por cerca de 30% dos indivíduos.

**Gráfico 35:** Trabalhadores/as que estão expostos a um conjunto de riscos sempre, quase sempre ou metade do tempo, por tipo de risco



A análise por sector revela, uma vez mais, diferenças assinaláveis, como é possível verificar na tabela abaixo. A introdução de um padrão de tonalidades relativo à prevalência do risco, desde o mais escuro – quando referido por pelo menos 40% dos/as respondentes de cada sector – ao mais claro – quando referido por 20% a 29.9% dos/as mesmos/as - permite criar um padrão matizado da situação relativa de cada factor de risco e de cada sector.

No que aos riscos diz respeito, fica patente o padrão já evidenciado no gráfico acima. Quanto aos sectores, ressalta o sector da restauração como aquele em que, de acordo com as respostas dos/as seus/suas trabalhadores/as, pelo menos 20% está exposto a um maior número de factores de risco. Neste sector, os riscos a que mais pessoas parecem estar expostas são as altas temperaturas, o manuseamento de objectos cortantes e o ruído.

**Tabela 11:** Trabalhadores/as que estão expostos a um conjunto de riscos sempre ou quase sempre, por tipo de risco, por sector

	Banca	Comércio	Fiequimetal Ind.	Restauração	Têxtil	Transportes	Total
Vibração	6.5	20.0	36.4	23.2	31.8	81.0	25.7
Ruído	2.4	8.9	46.9	44.8	36.9	36.4	21.8
Altas temperaturas	5.7	13.1	33.1	56.0	27.3	21.3	18.8
Baixas temperaturas	4.1	23.5	14.6	22.4	4.5	19.4	10.7
Fumos, pó, poeiras	0.6	2.8	21.7	3.5	12.7	31.8	9.9
Vapores	0.5	0.7	15.0	15.5	8.1	3.5	5.4
Substâncias químicas	0.4	3.4	10.6	20.7	8.1	2.8	5.0
Tabaco de outras pessoas	0.7	2.1	2.1	4.3	2.0	7.1	2.2
Doenças infecciosas (contacto com materiais)	1.4	3.5	1.5	20.7	4.0	8.6	3.9
Doenças infecciosas (contacto com pessoas)	11.3	27.6	2.4	25.0	0.5	50.2	15.1
Manuseamento de objectos cortantes	0.9	33.8	29.9	53.5	36.4	5.7	16.8
Expostos a pelo menos um factor de risco	25.1	71.0	74.8	81.0	69.7	88.2	53.9

Os outros dois sectores que se destacam são o da Fiequimetal Ind., com o ruído a constituir-se como o principal problema, e o dos transportes, onde a exposição a vibrações é referida por mais de 80% destes/as respondentes. Neste sector é também considerável o número de trabalhadores/as que afirma estar sujeito/a ao contágio por doenças infecciosas pelo contacto com outras pessoas, situação obviamente incontornável à função de motorista de um transporte de passageiros. Aliás, cerca de duas em cada três pessoas inquiridas deste sector afirmam estar sempre ou quase sempre em contacto com outras pessoas que não são colegas de trabalho (tabela abaixo).

Este sector é, em conjunto com o do comércio, aquele onde proporções maiores de respondentes afirmaram implicar a sua função um conjunto de situações potencialmente danosas para a sua saúde<sup>5</sup>. O recurso, uma vez mais, ao padrão matizado ajuda a perceber melhor quais as principais situações que se colocam e a que sectores.

**Tabela 12:** Trabalhadores/as cuja função implica sempre ou quase sempre um conjunto de situações potencialmente danosas, por tipo de situação, por sector

	Banca	Comércio	Fiequimetal Ind.	Restauração	Têxtil	Transportes	Total
Contacto directo com pessoas	37,1%	79,3%	3,2%	45,7%	3,0%	66,8%	34,4%
Lidar com clientes difíceis	25,4%	58,6%	3,5%	36,2%	2,0%	68,7%	27,1%
Posições dolorosas ou fatigantes	14,3%	47,6%	48,7%	49,1%	39,9%	61,1%	33,9%
Deslocar pessoas	0,9%	2,8%	4,4%	1,7%	3,0%	31,8%	5,6%
Transportar ou deslocar cargas pesadas	1,1%	40,7%	23,5%	45,7%	12,6%	11,8%	13,9%
Ficar de pé	1,8%	71,7%	65,4%	80,2%	63,6%	10,9%	32,2%
Ficar sentado/a	82,0%	13,8%	13,2%	12,9%	26,3%	82,5%	53,1%
Permanecer em espaços reduzidos	12,6%	15,9%	16,7%	30,2%	14,1%	55,0%	19,9%
Movimentos repetitivos da mão/braço	54,8%	70,3%	68,0%	75,0%	57,1%	61,1%	60,8%

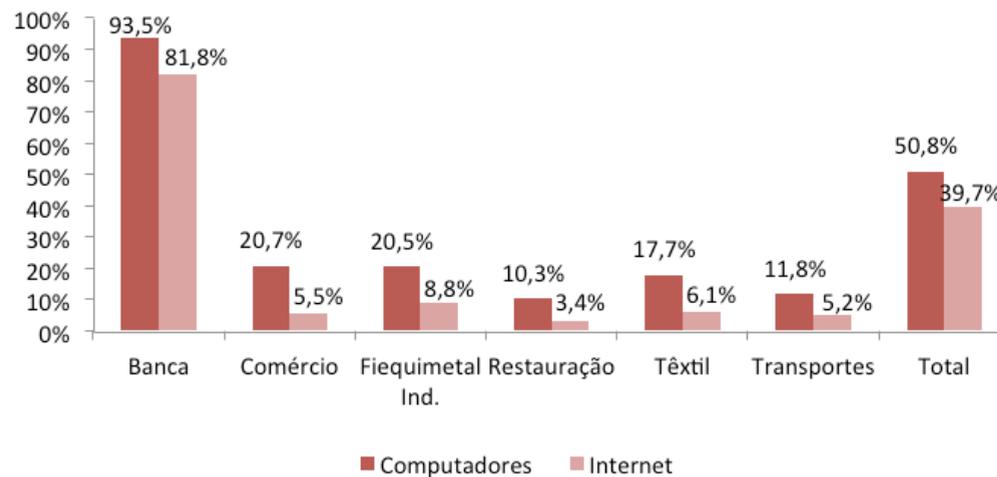
<sup>5</sup> Deve ser, aqui, mencionado, de forma específica, o facto de quase um/a em cada três inquiridos/as do sector dos transportes ter afirmado que a sua função implicava “deslocar pessoas”. Optou-se por considerar esse valor em toda a análise efectuada. No entanto, parece crível que, em grande medida, o entendimento feito por estes/as trabalhadores/as relativamente a esta questão não tenha sido o mais correcto, associando a deslocação das pessoas aos movimentos de passageiros ocorridos no exercício da sua função de motoristas e não à sua acção física de contribuir para a deslocação de outrem.

Merecem relevo particular, pela preponderância atingida, o trabalho exercido sempre ou quase sempre em posições dolorosas ou fatigantes, referido por uma grande parte dos/as inquiridos/as de todos os sectores à excepção da banca, e, sobretudo, o trabalho que implica movimentos repetitivos da mão e/ou do braço, referido por mais de 60% dos/as respondentes.

Uma menção ainda para o trabalho que é feito sempre ou quase sempre de pé e que, embora não seja característico dos sectores da banca e dos transportes, caracteriza, de acordo com as respostas dos/as trabalhadores/as inquiridos/as dos sectores têxtil, da Fiequimetal Ind., do comércio e da restauração, a maioria do trabalho aí exercido.

O sector da banca, por seu lado, destaca-se claramente de todos os outros no que diz respeito à utilização sistemática de computadores e de Internet e/ou e-mail por motivos profissionais.

**Gráfico 36: Utilização sempre ou quase sempre de computadores e de Internet e/ou e-mail por motivos profissionais, por sector**



## Trabalho e saúde: uma equação nem sempre fácil

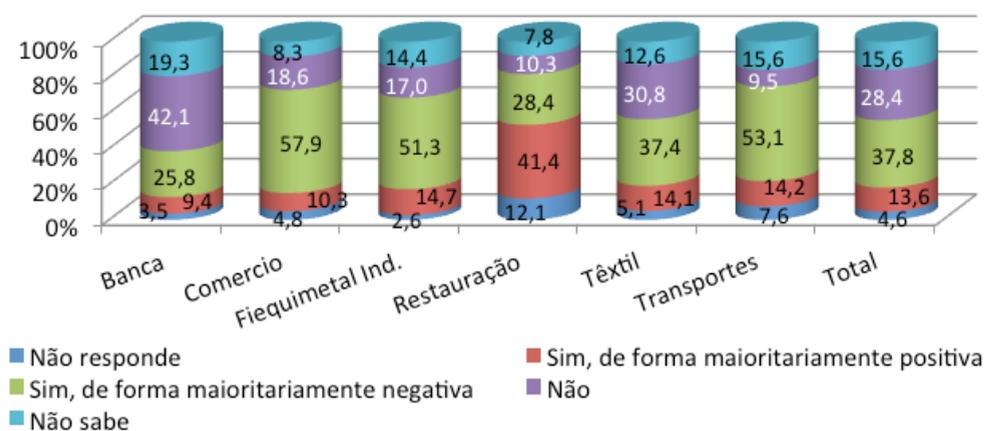
Dos resultados dos questionários parece ser inegável a relação estabelecida entre trabalho e saúde. Em termos globais, 44.2% das pessoas inquiridas consideraram estar a sua saúde ameaçada devido ao seu trabalho, situação que encontra como principais elementos diferenciadores o sector de actividade e o nível de escolaridade.

Assim, nos sectores do comércio, Fiequimetal Ind., restauração e transportes, mais de 60% dos/as respondentes referiram a questão atrás mencionada, ao passo que no sector têxtil esse valor é de 46% e na banca de 24.6%.

Do mesmo modo, enquanto que cerca de 60% dos/as respondentes com nível de escolaridade até ao 3º ciclo expressou a preocupação mencionada, esse valor baixa para cerca de 40% daqueles/as que têm um nível de escolaridade ao nível do 12º ano e para 25.5% daqueles/as que têm um nível de escolaridade médio ou superior. A relação entre os sectores e os níveis de escolaridade, mencionada no início deste relatório, é, pois, uma vez mais, relevante para a interpretação desta questão.

Passando da análise de uma ameaça potencial à análise dos impactos efectivos e presentes do trabalho exercido no estado de saúde dos/as trabalhadores/as, é possível perceber que quase 40% considera que o impacto referido é maioritariamente negativo. A estrutura de resultados por sector é semelhante à da questão anterior com uma diferença marcada, porém, e que se prende com a situação no sector da restauração, no qual a influência do trabalho é considerada sobretudo como positiva.

**Gráfico 37:** Percepção relativamente à forma como o trabalho afecta a saúde, por sector



Do cruzamento entre as duas questões anteriores – trabalho como ameaça potencial à saúde e impacto efectivo do trabalho na saúde – é possível identificar oito perspectivas diferenciadas.

Uma primeira perspectiva, partilhada por 30.5% dos/as inquiridos/as – e mais evidente nos sectores do comércio, transportes e Fiequimetal Ind. – diz respeito a uma ameaça concretizada, ou seja, a convicção de que o trabalho não só ameaça a saúde como afecta já, de forma maioritariamente negativa, a saúde do/a trabalhador/a.

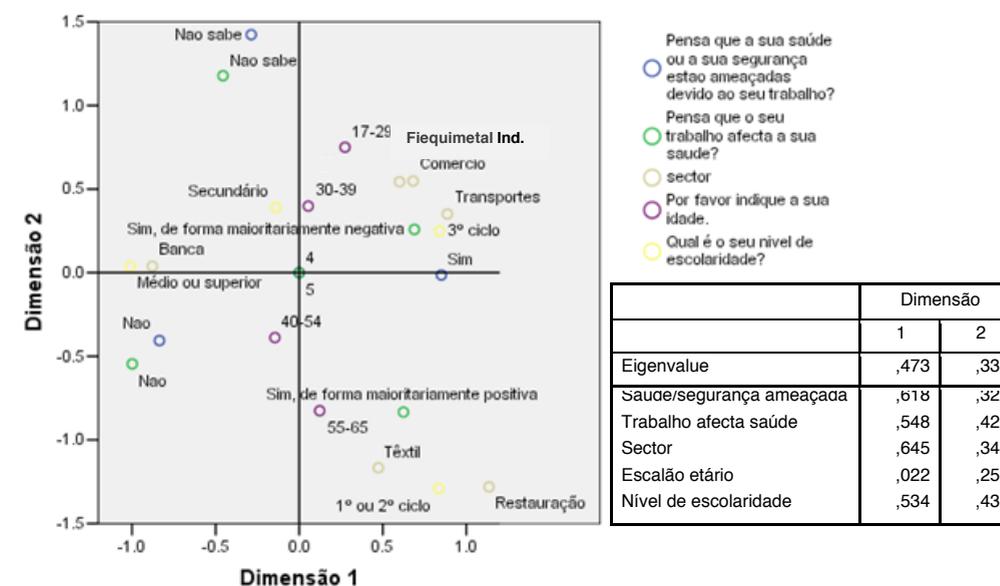
A segunda perspectiva mais comum (26.5%), porém, e com prevalência comparativamente maior nos sectores têxtil e da banca, é a de que estas são dimensões sem relação evidente em termos presentes ou futuros.

As restantes perspectivas são partilhadas por menos inquiridos/as, desde aqueles/as para os/as quais o trabalho, apesar de poder constituir uma ameaça, tem impactos presentes maioritariamente positivos (9.3%) – perspectiva evidente, sobretudo, no sector da restauração, aos/às que aliam ao impacto eminentemente positivo à convicção de que não existe uma ameaça futura (3.7%).

É de realçar que 8.9% do total de respondentes – sobretudo nos sectores da banca e dos transportes – se situa numa perspectiva de desconhecimento face a estas questões enquanto que 4.9% revela alguma inconsistência de resposta, expressa na assunção de que a saúde não se encontra ameaçada apesar de o impacto sentido ser maioritariamente negativo.

Para 1.3% parece haver algum diferimento do risco dado que, apesar de não serem sentidos impactos actuais há a convicção de que existe uma ameaça de facto. Os restantes 15.3% dizem respeito a outras situações, nas quais se incluem, nomeadamente, as não respostas. O gráfico abaixo permite uma leitura ilustrada e comparada dos resultados.

**Gráfico 38:** Análise factorial de correspondências múltiplas (relação entre trabalho e saúde, sector, escalão etário e nível de escolaridade)



No que diz respeito à existência de problemas de saúde decorrentes do exercício da função, é notória a maior prevalência de problemas como as dores nas costas, ombros e pescoço e membros superiores, bem como de dores de cabeça/olhos cansados e de fadiga em geral, referidos por cerca de metade das pessoas inquiridas.

**Tabela 13:** População inquirida por problemas de saúde decorrentes do exercício da função (%)

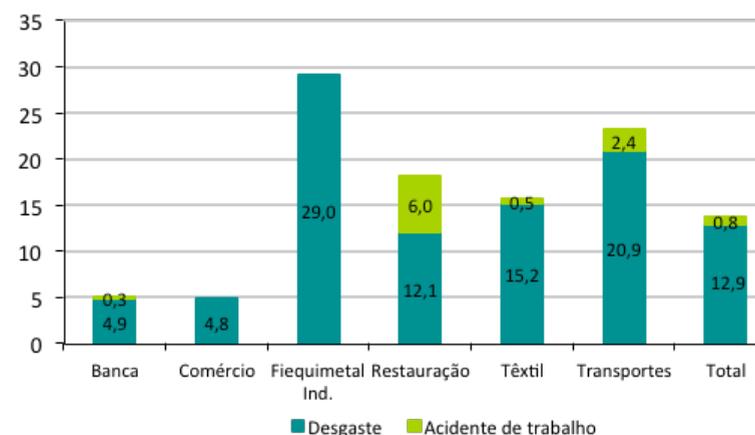
Sofre de algum dos seguintes problemas de saúde decorrentes do exercício da sua função?	Sim, por:		Não sabe	NR	Sexo
	Acidente de trabalho	Desgaste			
Problemas de audição	,8%	12,9%	63,8%	16,8%	♂
Problemas de pele	,4%	5,5%	68,4%	19,3%	♀
Dores nas costas	3,3%	50,2%	33,2%	8,8%	♀
Dores musculares nos ombros, no pescoço e/ou nos membros superiores	2,9%	50,9%	32,7%	8,5%	♀

Dores musculares nos membros inferiores (ancas, pernas, joelhos, pés, etc.)	3,0%	38,4%	41,9%	11,7%	♀
Dores de cabeça, olhos cansados	1,8%	51,5%	30,5%	11,3%	♀
Dores de estômago	,6%	9,9%	66,9%	17,2%	♂
Dificuldades respiratórias	,4%	7,8%	68,1%	18,5%	=
Doenças cardiovasculares	,5%	4,3%	68,9%	18,8%	♂
Depressão ou ansiedade	1,2%	28,0%	49,1%	15,2%	♀
Fadiga geral	1,9%	47,0%	32,9%	12,9%	♀
Insónias ou dificuldade em dormir no geral	1,0%	24,5%	53,3%	15,9%	♀
Tendinite	2,5%	22,8%	53,1%	14,7%	♀
Outro tipo de lesão decorrente de movimento e/ou esforço	,9%	3,4%	56,9%	24,6%	♀
Outro problema de saúde	,3%	2,2%	52,0%	31,2%	=

Em termos globais, 86% das trabalhadoras e 78% dos trabalhadores inquiridos/os referiram a existência de pelo menos um problema de saúde decorrente do exercício da sua função, seja por desgaste, seja por acidente de trabalho. Analisando a questão por sector, identifica-se claramente uma diferenciação entre um conjunto de sectores onde a prevalência é mais alta, em torno dos 92% - comércio, restauração e Fiequimetal Ind. – e outro conjunto onde a prevalência é comparativamente mais baixa mas, ainda assim, na casa dos 75-80% - têxtil, banca e transportes.

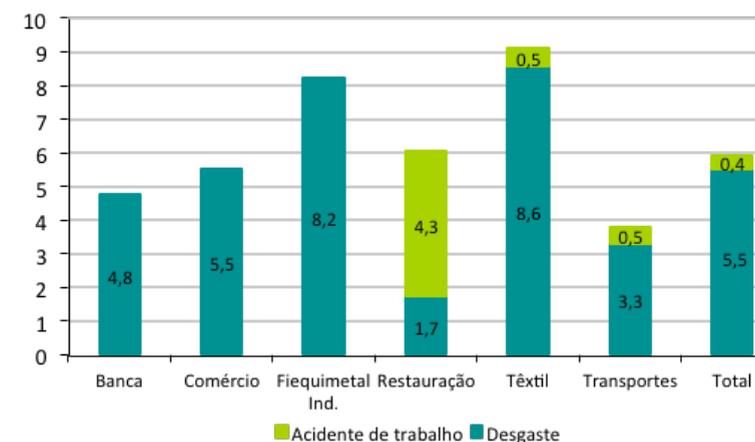
A prevalência relativa de cada problema de saúde considerado revela diferenças significativas de acordo com o sector considerado. Assim, é inegável que os problemas de audição se colocam sobretudo no sector da Fiequimetal Ind. e dos transportes. Neste último, merecem ainda destaque as situações que decorrem de acidente de trabalho embora esta questão tenha sido mencionada também por respondentes do sector da restauração.

**Gráfico 39: Prevalência de problemas de audição, causados por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)**



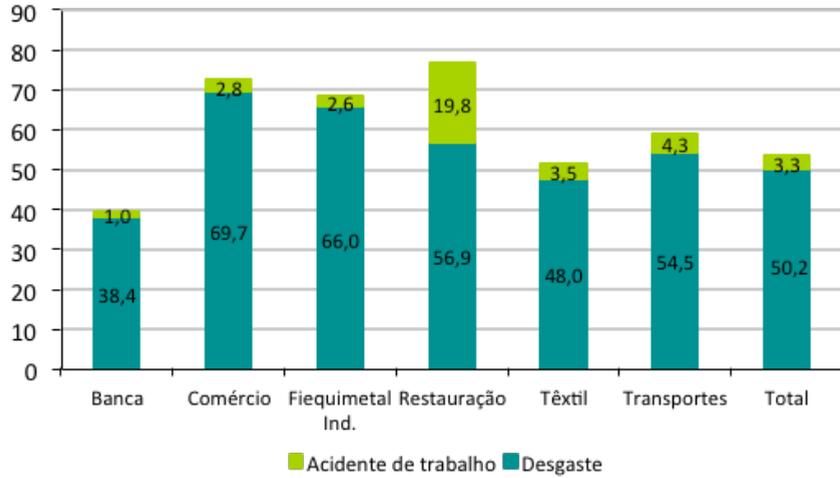
A prevalência de problemas de pele é significativamente menor, sendo referidos, porém, por mais de 8% dos/as inquiridos/as dos sectores têxtil e Fiequimetal Ind., o que se relacionará com a maior exposição destes/as trabalhadores/as a produtos potencialmente danosos no médio/longo prazo. É de realçar, no entanto, a situação na restauração, onde os acidentes de trabalho, nomeadamente em locais de trabalho como hospitais, contribuem, significativamente mais do que nos restantes sectores, para o desenvolvimento de problemas de natureza dermatológica.

**Gráfico 40: Prevalência de problemas de pele, causados por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)**

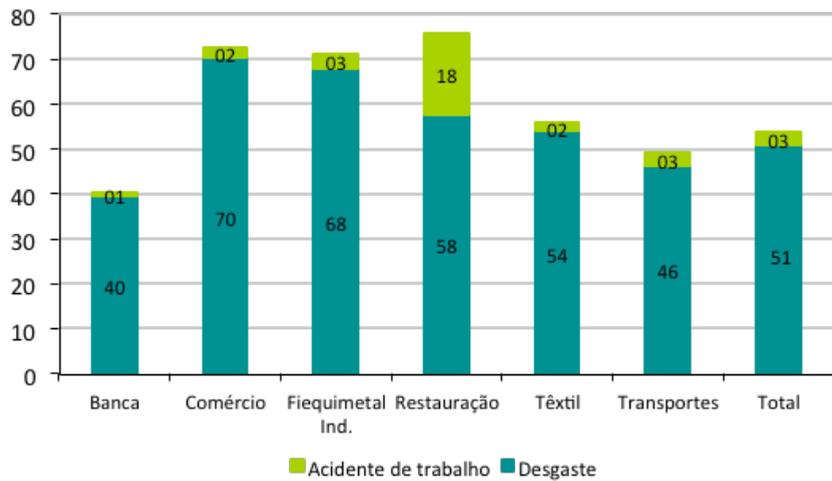


As dores musculares – costas, ombros, pescoço, membros superiores e inferiores – figuram entre os problemas de saúde de maior prevalência nas respostas dos/as inquiridos/as. Os resultados são semelhantes nos três indicadores, sendo de salientar, uma vez mais, a forte incidência de problemas resultantes de acidente de trabalho referidos pelos/as respondentes do sector da restauração.

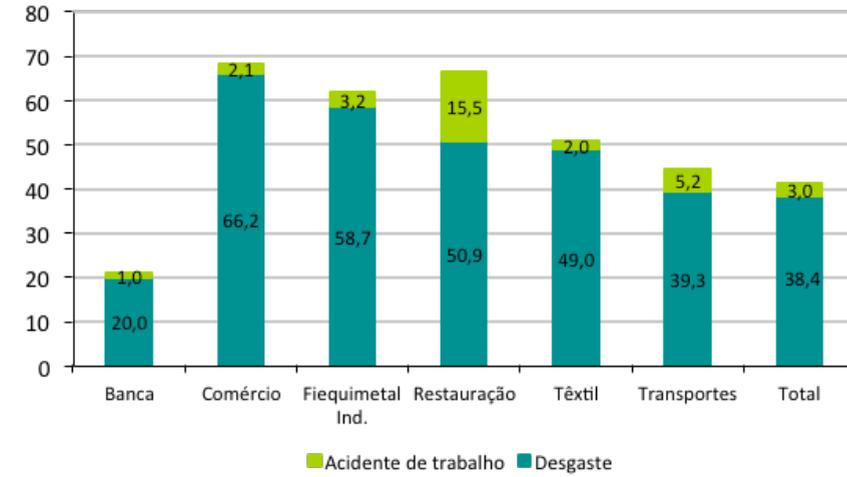
**Gráfico 41:** Prevalência de dores nas costas, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)



**Gráfico 42:** Prevalência de dores musculares nos ombros, no pescoço e/ou nos membros superiores, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)

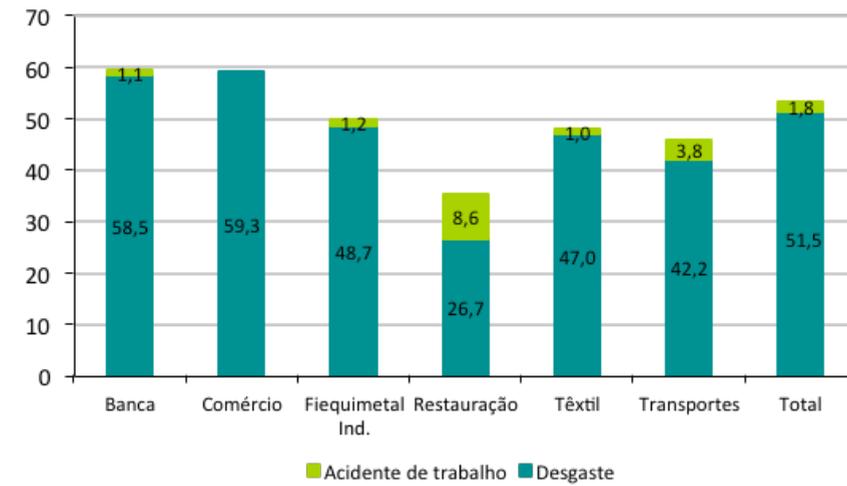


**Gráfico 43:** Prevalência de dores musculares nos membros inferiores (ancas, pernas, joelhos, pés, etc.), causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)



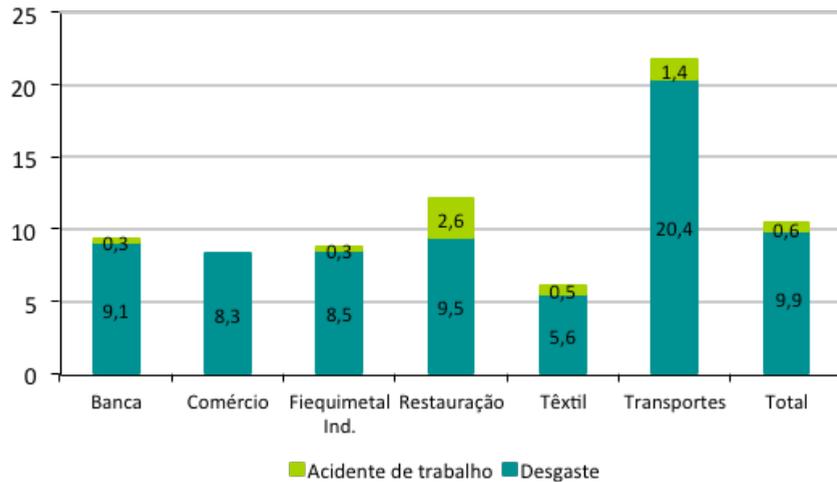
O sector da restauração volta a destacar-se no que diz respeito à prevalência de dores de cabeça e/ou olhos cansados mas, desta vez, por ser o sector onde menos respondentes referem a questão.

**Gráfico 44:** Prevalência de dores de cabeça e/ou olhos cansados, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)

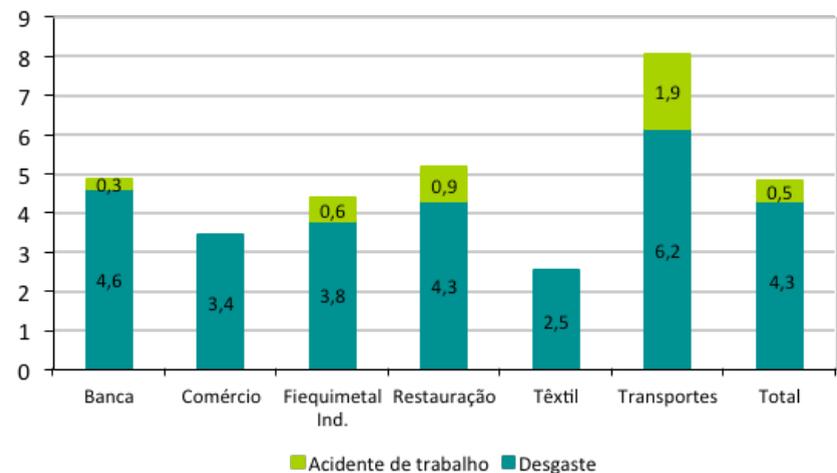


Quanto à prevalência de dores de estômago e de doenças cardio-vasculares, situações que, em contexto de exercício da função profissional, se relacionam de forma directa com a incidência de stress profissional, é de notar a maior prevalência entre os/as inquiridos/as do sector dos transportes.

**Gráfico 45:** Prevalência de dores de estômago, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)

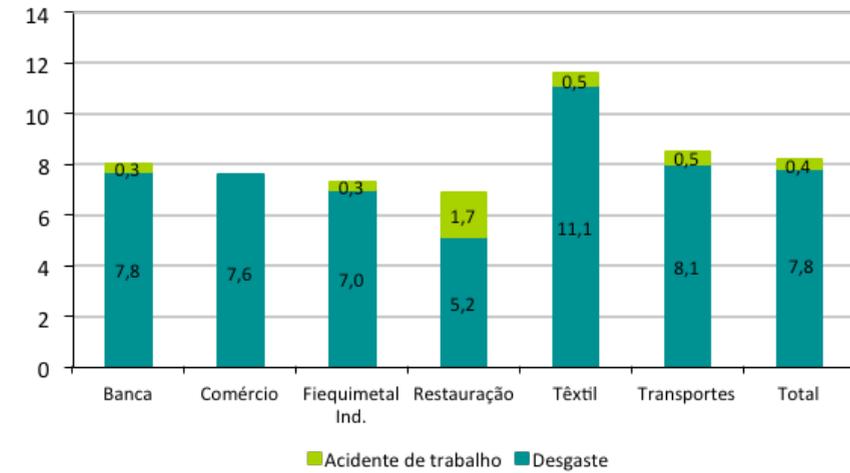


**Gráfico 46:** Prevalência de doenças cardiovasculares, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)



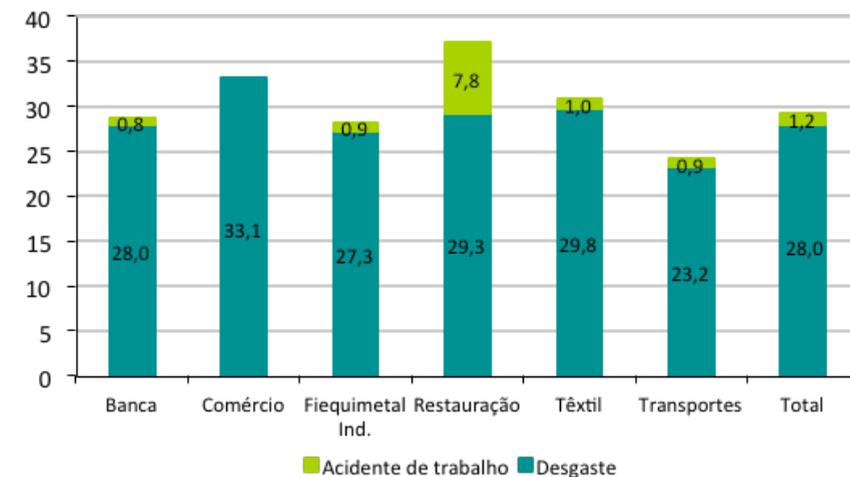
Já as dificuldades respiratórias são referidas, sobretudo, pelos/as respondentes do sector têxtil.

**Gráfico 47:** Prevalência de dificuldades respiratórias, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)

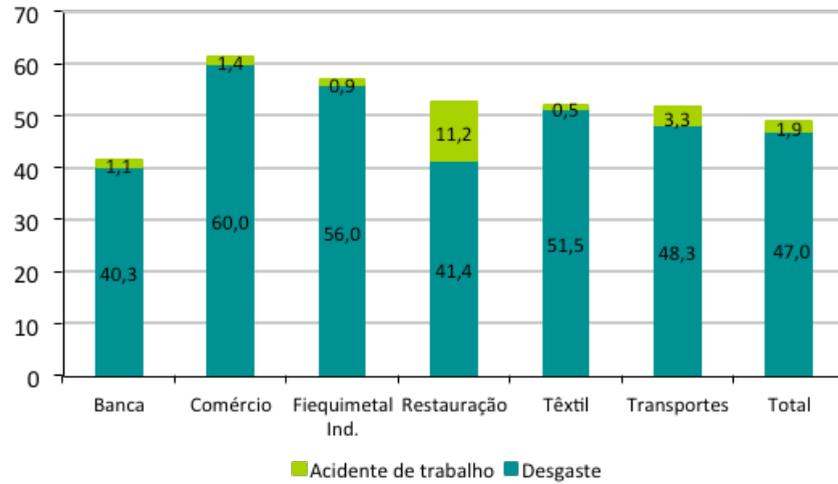


Depressão e/ ou ansiedade e fadiga em geral são problemas mencionados por parte significativa dos indivíduos inquiridos, com particular incidência, considerando os dois indicadores, pelos do sector do comércio.

**Gráfico 48:** Prevalência de depressão/ansiedade, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)

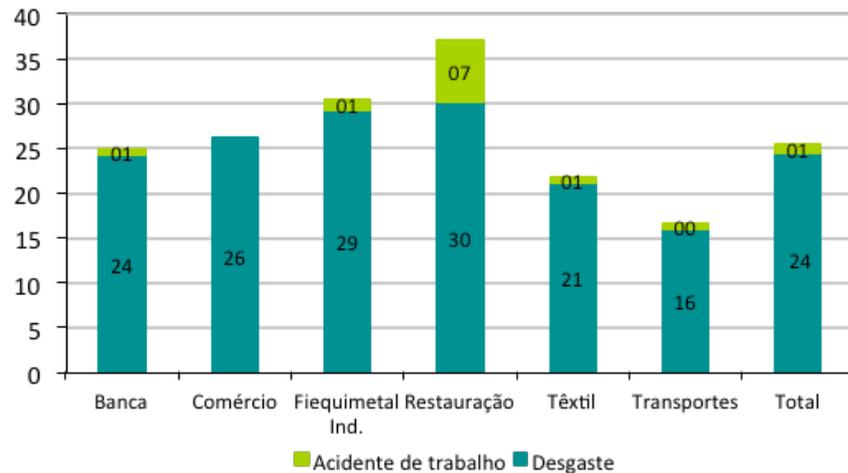


**Gráfico 49:** Prevalência de fadiga em geral, causada por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)



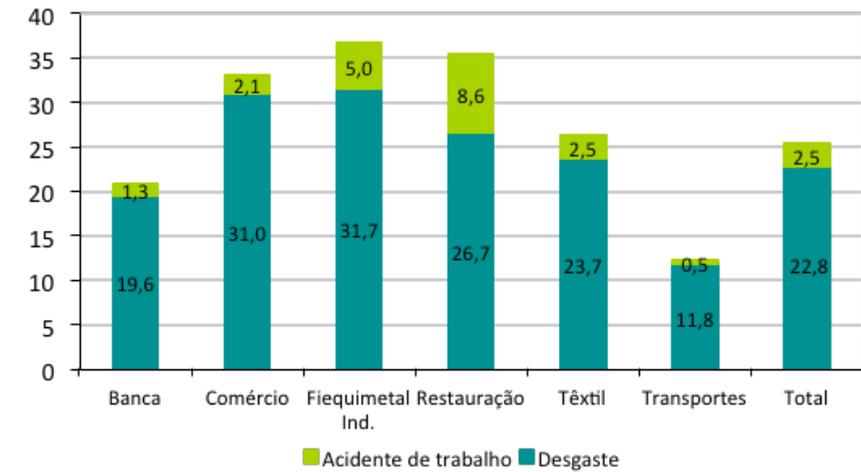
O sector da restauração volta a destacar-se no que diz respeito às insónias ou dificuldades em dormir, sendo este problema referido por mais de um/a em cada três respondentes.

**Gráfico 50:** Prevalência de insónias ou dificuldade em dormir, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)

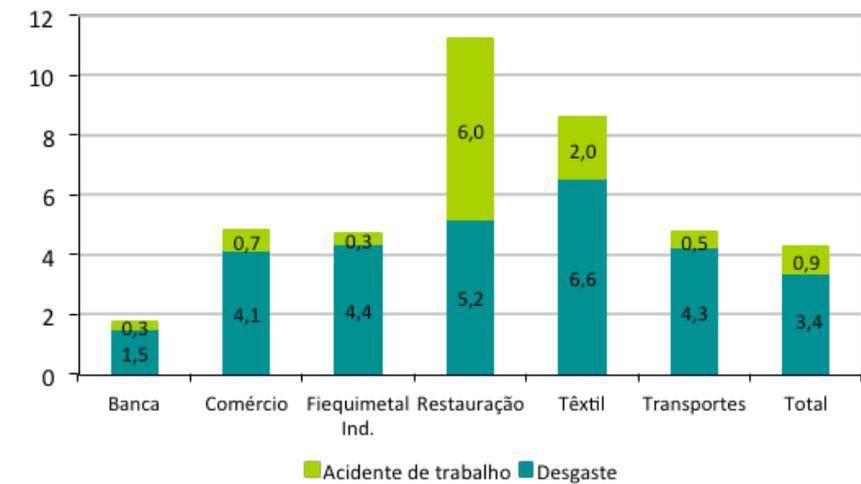


A prevalência de tendinites é, como seria expectável, menos referida em sectores como a banca e os transportes, assumindo relevância preocupante nos sectores da Fiequimetal Ind., comércio, restauração e têxtil.

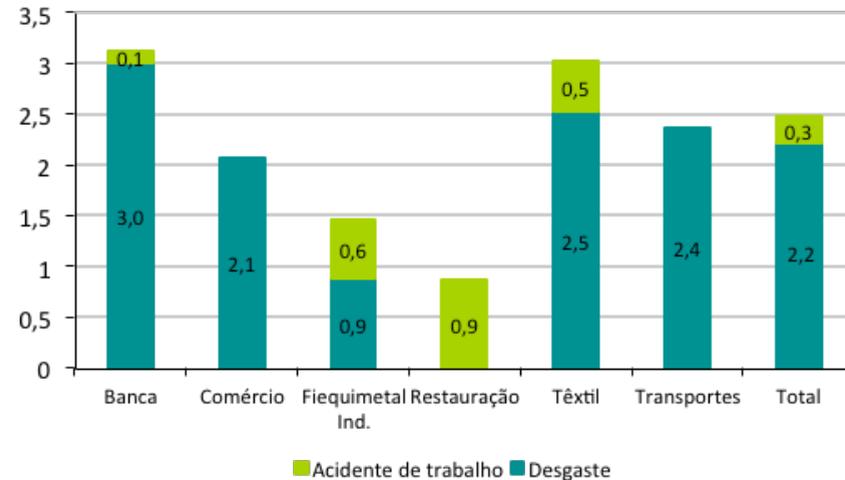
**Gráfico 51:** Prevalência de tendinites, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)



**Gráfico 52:** Prevalência de outros tipos de lesão, causados por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)



**Gráfico 53: Prevalência de outros problemas de saúde, causados por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%)**



Apesar destes valores elevados, apenas 7% das pessoas inquiridas afirmaram sofrer de uma doença profissional reconhecida, situação mais referida por mulheres (10.5%) do que por homens (3.4%). Ao contrário do que acontece relativamente aos vários problemas de saúde, relativamente aos quais não há uma relação evidente com o escalão etário, esta variável é um elemento de diferenciação preponderante no que concerne à incidência de uma doença profissional. Efectivamente, 2.1% dos/as inquiridos/as entre os 17 e os 29 anos afirmaram sofrer de uma doença profissional, valor que sobe para 6.3% entre os 30 e os 39 anos, para 8.6% entre os 40 e os 54 anos e para 9.9% entre os 55 e os 65 anos.

Analisando a questão por sector, é possível distinguir três sub-conjuntos: um com uma incidência baixa, composto pela banca e transportes, onde os valores se situam em torno de 3%; um outro, com incidências em torno dos 7.5%, composto pelo comércio e restauração; e um terceiro, com valores de incidência mais elevados, composto pelo sector têxtil (10.2%) e da Fiequimetal Ind. (17.1%).

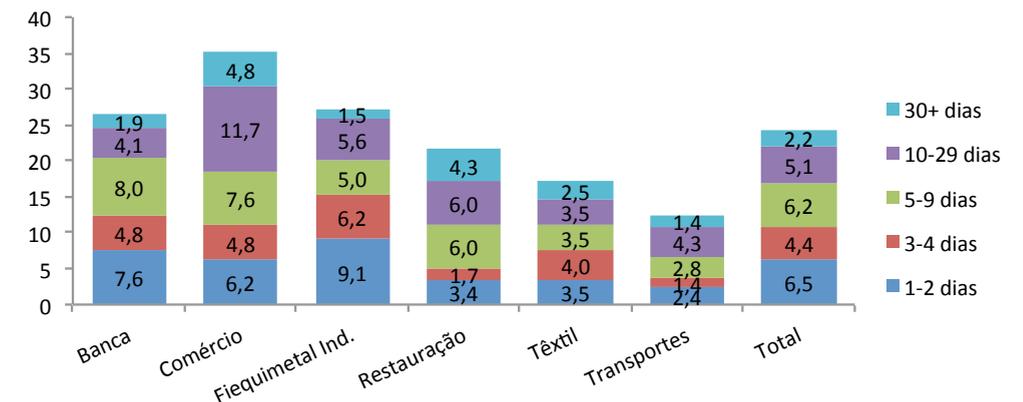
A necessidade de atender, por um lado, às exigências profissionais e, por outro, aos constrangimentos fisiológicos que, por vezes, se colocam a qualquer um/a de nós nem sempre é de fácil compatibilização. Antes pelo contrário, são questões que, quando colocadas em simultâneo obrigam sempre, com maior ou menor pendor em cada um dos sentidos, a priorizar uma em relação à outra, e com efeitos menos positivos em alguma delas.

Nesta óptica, os/as trabalhadores/as inquiridos/as neste estudo foram questionados/as relativamente a ocasiões, durante os 12 meses anteriores à inquirição, em que tivessem exercido a sua actividade profissional em condições de

doença que, na sua opinião, o não recomendassem. Da análise das respostas é possível constatar que praticamente uma em cada quatro pessoas trabalhou pelo menos um dia nessas condições. Em mais de metade dos casos, ter-se-á tratado de menos de cinco dias em que essas condições se verificaram. No entanto, em termos médios, foram nove os dias de trabalho em situação de doença, ascendendo a 4027 os dias trabalhados nessas condições pelo total de respondentes que referiram a questão.

Uma vez mais, o sector aparece como elemento principal de diferenciação, destacando-se o comércio como o sector onde uma maior percentagem de trabalhadores/as afirmou ter trabalhado estando doente e durante períodos de tempo mais longos.

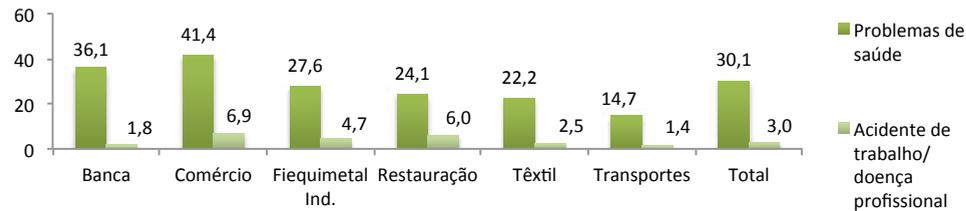
**Gráfico 54: Trabalhadores/as que durante os 12 meses anteriores à inquirição trabalharam estando doentes embora considerando que, pelas condições em que se encontravam, deveriam estar em casa, segundo o número de dias em que essa situação se verificou, por sector**



### Ausências do trabalho

Motivos de saúde foram a razão mais apontada pelos/as respondentes para terem estado ausentes do trabalho nos 12 meses anteriores ao momento da inquirição, sendo referidos por um pouco mais de 30%. Da análise por sector das faltas por motivos de saúde, saliente-se o sector do comércio, que acumula a maior prevalência relativa de faltas devido a problemas de saúde e de faltas devido a acidente de trabalho ou doença profissional. No extremo oposto encontra-se o sector dos transportes.

**Gráfico 55:** Respondentes que faltaram devido a problemas de saúde e devido a acidente de trabalho/doença profissional, por sector (%)

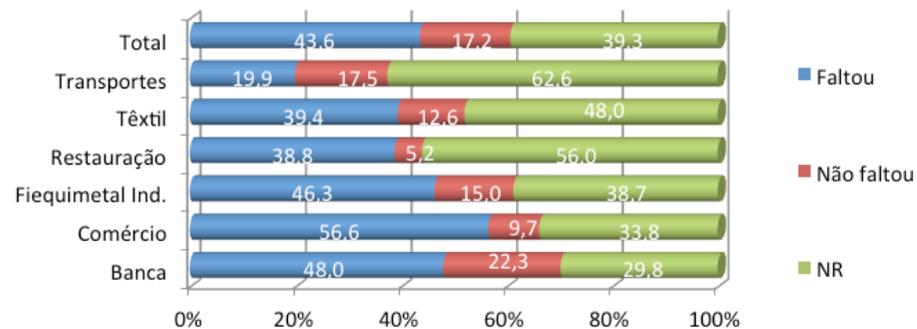


Motivos familiares constituíram também motivo bastante apontado. 13.1% apresentaram razões de apoio a filhos/as menores de 12 anos, apoio a outros/as familiares (4.8%), apoio a filhos/as maiores de 12 anos (4.2%) e apoio a netos/as (0.7%)<sup>6</sup>. 3% referiu ausências em resultados de acidente de trabalho e/ou doença profissional.

Analisando os motivos de ausência segundo o sexo, é possível perceber que, em todos os motivos apresentados, são as mulheres que mais referem ter tido períodos de ausência do trabalho. 4.2% das mulheres assinalaram, ainda, ausências por motivo de gravidez, situação de puérpera ou lactante.

Em termos globais, nos 12 meses anteriores à inquirição, 54.1% das trabalhadoras e 32.5% dos trabalhadores estiveram ausentes do trabalho pelo menos um dia. Deve, porém, ser realçado que 34% das inquiridas e 45% dos inquiridos não responderam a esta pergunta.

**Gráfico 56:** Ausência do trabalho pelo menos um dia nos 12 meses anteriores à inquirição, por sector



<sup>6</sup> Deve ter-se em atenção que o/a mesmo/a respondente poderia assinalar mais do que uma destas situações, pelo que a soma das diferentes categorias é superior à categoria criada a posteriori “razões de natureza familiar”.

## Conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar

### O papel das empresas

Em termos globais, cerca de dois/duas em cada três trabalhadores/as inquiridos/as afirmaram que a sua empresa implementa pelo menos uma medida potencialmente facilitadora da conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar. Este é um valor que esconde, porém, diferenças significativas entre os sectores.

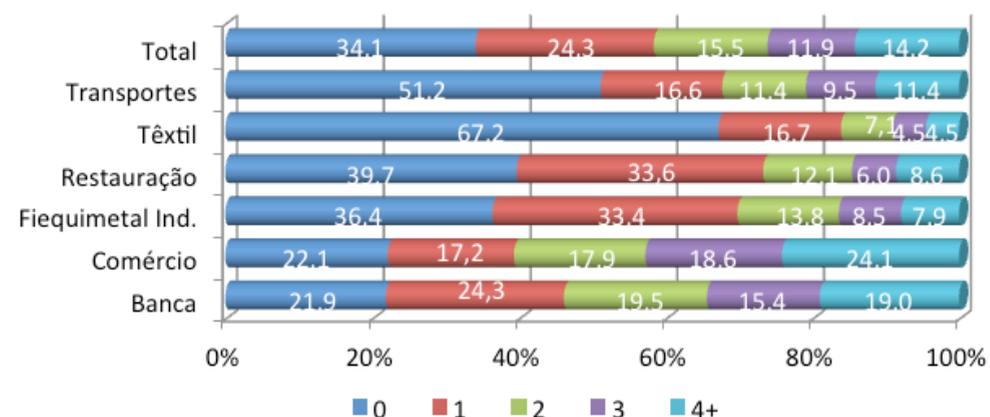
**Tabela 14:** Trabalhadores/as inquiridos/as que afirmaram que, na sua empresa, são implementadas medidas potencialmente facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar, por medida e por sector

	Banca	Comércio	Fiequimetal Ind.	Restauração	Têxtil	Transportes	Total
Horário de trabalho flexível, a pedido do/a trabalhador/a	27,6%	26,9%	15,2%	25,9%	13,1%	26,1%	23,4%
Ajustamento pontual dos horários de trabalho para acorrer a necessidades familiares em situação de força maior	45,5%	44,8%	22,6%	31,9%	16,2%	35,1%	35,8%
Regimes de turnos rotativos acordados com os/as trabalhadores/as	8,5%	30,3%	21,4%	36,2%	5,1%	22,7%	15,7%
Trabalho a tempo parcial, a pedido do/a trabalhador/a	11,4%	21,4%	2,9%	9,5%	2,5%	5,2%	8,8%
Semana laboral comprimida a pedido do/a trabalhador/a – possibilidade de organizar o tempo de trabalho de modo a reduzir o número de dias de trabalho por semana	1,9%	5,5%	1,8%	3,4%	1,5%	1,4%	2,2%

Trabalhar à distância, a pedido do/a trabalhador/a – possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho habitual através do recurso às tecnologias adequadas (portátil, telemóvel, placa 3G, videoconferência, escritório móvel)	6,5%	,7%	,6%	,9%	,5%		3,1%
Apagão – apagar as luzes a determinada hora para impedir o prolongamento excessivo do horário de trabalho	1,4%	4,8%	,6%	2,6%	3,5%		1,7%
Implementação de hora limite para agendamento de reuniões	5,1%	3,4%	5,3%	3,4%	1,0%	1,4%	4,0%
Acordos com equipamentos e serviços de apoio para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as ou para familiares idosos/as ou com deficiência e/ou disponibilização de infra-estruturas para o efeito	6,1%	13,1%	3,2%	1,7%	3,0%	1,4%	5,0%
Benefícios adicionais extensíveis à família do/a trabalhador/a (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário, orientação sobre a prevenção de doenças, subsídio de creche, etc.)	48,3%	44,1%	38,1%	,9%	9,6%	4,3%	33,6%
Serviço/meio de divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e da residência do/a trabalhador/a (instituições para pessoas idosas, creches/serviço de amas, etc.) que facilitem a conciliação	8,3%	11,7%	1,2%	4,3%	2,0%	2,4%	5,6%
Medidas de apoio aos/as trabalhadores/as de famílias monoparentais	3,8%	16,6%	1,8%		1,0%	2,4%	3,7%
Realização de actividades e iniciativas que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (programas de férias, actividades desportivas, etc.)	28,6%	19,3%	10,6%	2,6%	4,5%	19,9%	19,2%

Se, por um lado, quase 80% dos/as respondentes da banca e do comércio afirmaram a implementação de pelo menos uma medida, o mesmo foi referido por um pouco menos de metade dos/as respondentes dos transportes e apenas por cerca de um/a em cada três respondentes do sector dos têxteis.

**Gráfico 57:** Número de medidas que, na opinião dos/as respondentes, são aplicadas na sua empresa, por sector



Por outro lado, deve ser assinalado o grande alheamento dos/as inquiridos/as relativamente às medidas que a sua empresa implementa. Como é possível apreender do gráfico abaixo, são inúmeros os/as respondentes que não responderam ou que afirmaram não saber se a maior parte das medidas é ou não possibilitada pela sua empresa.

**Tabela 15:** Trabalhadores/as inquiridos/as que não responderam ou que afirmaram não saber se, na sua empresa, são implementadas medidas potencialmente facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar, por medida e por sector

	Banca	Comércio	Fiequimetal Ind.	Restauração	Têxtil	Transportes	Total
Horário de trabalho flexível, a pedido do/a trabalhador/a	46,9%	32,4%	26,1%	42,2%	23,2%	23,7%	36,2%
Ajustamento pontual dos horários de trabalho para acorrer a necessidades familiares em situação de força maior	39,4%	25,5%	31,4%	45,7%	25,8%	18,5%	33,2%
Regimes de turnos rotativos acordados com os/as trabalhadores/as	46,4%	31,0%	26,1%	40,5%	20,7%	24,2%	35,6%
Trabalho a tempo parcial, a pedido do/a trabalhador/a	57,8%	42,8%	38,1%	51,7%	26,3%	34,1%	46,3%
Semana laboral comprimida a pedido do/a trabalhador/a – possibilidade de organizar o tempo de trabalho de modo a reduzir o número de dias de trabalho por semana	55,0%	39,3%	29,3%	50,9%	26,8%	32,2%	42,9%

Trabalhar à distância, a pedido do/a trabalhador/a – possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho habitual através do recurso às tecnologias adequadas (portátil, telemóvel, placa 3G, videoconferência, escritório móvel)	43,9%	20,0%	27,0%	44,8%	19,7%	28,4%	34,4%
Apagão – apagar as luzes a determinada hora para impedir o prolongamento excessivo do horário de trabalho	32,5%	16,6%	23,5%	50,0%	17,7%	20,4%	27,6%
Implementação de hora limite para agendamento de reuniões	38,8%	30,3%	38,4%	50,9%	27,3%	36,0%	37,2%
Acordos com equipamentos e serviços de apoio para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as ou para familiares idosos/as ou com deficiência e/ou disponibilização de infra-estruturas para o efeito	54,0%	40,7%	30,2%	49,1%	28,8%	35,1%	43,2%
Benefícios adicionais extensíveis à família do/a trabalhador/a (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário, orientação sobre a prevenção de doenças, subsídio de creche, etc.)	29,6%	23,4%	18,8%	51,7%	25,8%	28,9%	28,0%
Serviço/meio de divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e da residência do/a trabalhador/a (instituições para pessoas idosas, creches/serviço de amas, etc.) que facilitem a conciliação	50,3%	43,4%	27,0%	49,1%	28,8%	30,3%	40,6%
Medidas de apoio aos/as trabalhadores/as de famílias monoparentais	62,5%	46,2%	31,4%	50,0%	28,8%	35,1%	47,7%
Realização de actividades e iniciativas que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (programas de férias, actividades desportivas, etc.)	41,3%	40,0%	22,6%	49,1%	23,2%	29,9%	34,8%

Uma outra questão que importava perceber era até que ponto as medidas implementadas pela empresa tinham um carácter efectivamente facilitador ou não da conciliação trabalho – família tendo em atenção a situação específica do/a respondente.

A tabela abaixo é ilustrativa da forma como as medidas em causa facilitam, na opinião dos/as inquiridos/as, a conciliação da sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal. Da leitura do gráfico não pode, porém, deixar de resultar alguma estranheza pelo facto de os valores relativos aos indivíduos integrados em agregados monoparentais serem, habitualmente, mais baixos do que a média.

As excepções que confirmam a regra dizem respeito ao trabalho à distância e à implementação de uma hora limite para o agendamento de reuniões. Não causa estranheza que ambas as medidas facilitem bastante a conciliação destas pessoas, o que se torna menos compreensível são os valores relativos às outras medidas.

**Tabela 16:** Trabalhadores/as inquiridos/as que afirmaram que as medidas implementadas facilitam ou facilitam muito a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar, por medida e por tipo de agregado

	Vive sozinho/a	Nuclear	Nuclear com filhos	Outros agregados	Monoparental	Total
Horário de trabalho flexível, a pedido do/a trabalhador/a	65,0%	61,8%	64,7%	71,4%	54,3%	64,1%
Ajustamento pontual dos horários de trabalho para acorrer a necessidades familiares em situação de força maior	68,5%	59,0%	65,7%	67,6%	64,4%	65,3%
Regimes de turnos rotativos acordados com os/as trabalhadores/as	26,7%	37,5%	34,5%	30,8%	33,3%	33,6%
Trabalho a tempo parcial, a pedido do/a trabalhador/a	20,0%	25,0%	43,8%	40,0%	18,2%	37,6%
Semana laboral comprimida a pedido do/a trabalhador/a – possibilidade de organizar o tempo de trabalho de modo a reduzir o número de dias de trabalho por semana	33,3%	50,0%	27,3%	50,0%	---	32,4%
Trabalhar à distância, a pedido do/a trabalhador/a – possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho habitual através do recurso às tecnologias adequadas (portátil, telemóvel, placa 3G, videoconferência, escritório móvel)	25,0%	50,0%	53,8%	66,7%	75,0%	53,7%
Apagão – apagar as luzes a determinada hora para impedir o prolongamento excessivo do horário de trabalho	---	50,0%	29,4%	---	---	22,2%
Implementação de hora limite para agendamento de reuniões	42,9%	54,5%	46,2%	100,0%	80,0%	55,1%

Acordos com equipamentos e serviços de apoio para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as ou para familiares idosos/as ou com deficiência e/ou disponibilização de infra-estruturas para o efeito	57,1%	88,9%	58,5%	58,3%	44,4%	63,2%
Benefícios adicionais extensíveis à família do/a trabalhador/a (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário, orientação sobre a prevenção de doenças, subsídio de creche, etc.)	57,1%	74,3%	76,1%	72,2%	68,4%	73,2%
Serviço/meio de divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e da residência do/a trabalhador/a (instituições para pessoas idosas, creches/serviço de amas, etc.) que facilitem a conciliação	40,0%	81,0%	55,8%	41,7%	33,3%	56,4%
Medidas de apoio aos/as trabalhadores/as de famílias monoparentais	20,0%	64,3%	62,5%	100,0%	42,9%	54,7%
Realização de actividades e iniciativas que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (programas de férias, actividades desportivas, etc.)	46,9%	65,6%	57,6%	52,6%	42,9%	56,1%

Estas respostas são, pelo menos parcialmente, explicadas pela elevada percentagem de inquiridos/as de agregados monoparentais (28.6%) que afirmaram que as medidas supostamente em vigor nas suas empresas não se aplicam ao seu caso particular, o que leva à interrogação do porquê disso acontecer. Esta é uma questão que não é possível esclarecer a partir dos resultados deste questionário mas que importaria clarificar.

**Tabela 17:** Trabalhadores/as inquiridos/as que afirmaram que as medidas implementadas potencialmente facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar não se aplicam no seu caso, por medida e por tipo de agregado

	Vive sozinho/a	Nuclear	Nuclear com filhos	Outros agregados	Monoparental	Total
Horário de trabalho flexível, a pedido do/a trabalhador/a	17,5%	16,4%	14,7%	14,3%	31,4%	16,6%
Ajustamento pontual dos horários de trabalho para acorrer a necessidades familiares em situação de força maior	17,8%	20,5%	17,0%	17,6%	22,2%	18,0%
Regimes de turnos rotativos acordados com os/as trabalhadores/as	33,3%	15,6%	25,5%	38,5%	38,9%	27,3%
Trabalho a tempo parcial, a pedido do/a trabalhador/a	53,3%	50,0%	40,6%	33,3%	54,5%	43,0%
Semana laboral comprimida a pedido do/a trabalhador/a – possibilidade de organizar o tempo de trabalho de modo a reduzir o número de dias de trabalho por semana	33,3%	33,3%	54,5%	25,0%	50,0%	45,9%
Trabalhar à distância, a pedido do/a trabalhador/a – possibilidade de trabalhar fora do local de trabalho habitual através do recurso às tecnologias adequadas (portátil, telemóvel, placa 3G, videoconferência, escritório móvel)	50,0%	25,0%	28,2%	33,3%	---	27,8%
Apagão – apagar as luzes a determinada hora para impedir o prolongamento excessivo do horário de trabalho	50,0%	---	29,4%	25,0%	50,0%	29,6%
Implementação de hora limite para agendamento de reuniões	28,6%	---	23,1%	---	20,0%	17,4%
Acordos com equipamentos e serviços de apoio para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as ou para familiares idosos/as ou com deficiência e/ou disponibilização de infra-estruturas para o efeito	28,6%	---	34,1%	33,3%	44,4%	27,6%
Benefícios adicionais extensíveis à família do/a trabalhador/a (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário, orientação sobre a prevenção de doenças, subsídio de creche, etc.)	26,8%	16,2%	14,3%	16,7%	15,8%	16,1%
Serviço/meio de divulgação dos recursos existentes na área geográfica da empresa e da residência do/a trabalhador/a (instituições para pessoas idosas, creches/serviço de amas, etc.) que facilitem a conciliação	30,0%	9,5%	25,0%	25,0%	50,0%	23,8%
Medidas de apoio aos/as trabalhadores/as de famílias monoparentais	70,0%	28,6%	21,9%	---	28,6%	31,3%
Realização de actividades e iniciativas que facilitem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (programas de férias, actividades desportivas, etc.)	36,7%	20,3%	27,3%	26,3%	38,1%	27,9%

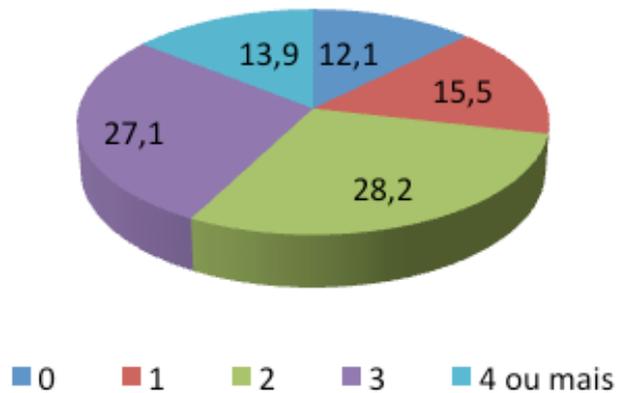
### Estruturas familiares

As formas de organização do tempo e do local de trabalho, bem como as condições de trabalho associadas em particular à segurança e saúde, articulam-se de modo evidente com as formas possíveis de articulação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

Em jeito de enquadramento dos resultados relativos a esta parte do questionário, importa começar por apresentar alguns dados relativos à situação familiar das pessoas inquiridas.

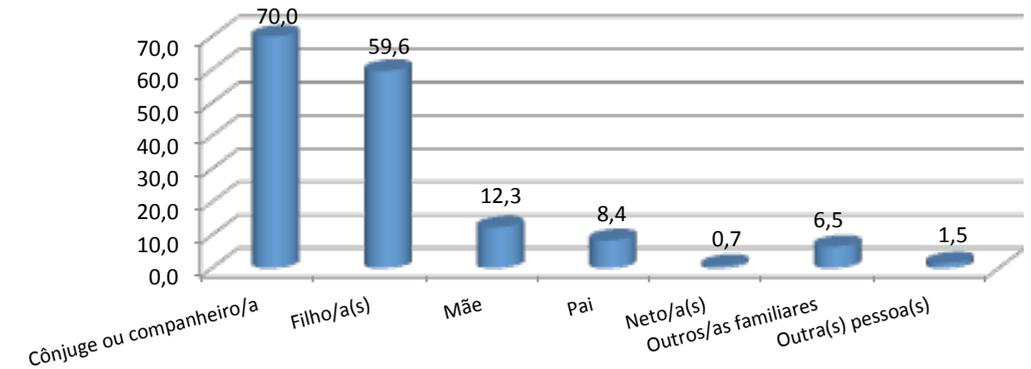
A maior parte das pessoas inquiridas afirmou viver com duas ou com três pessoas. Apenas cerca de uma em cada oito afirmou residir sozinha, sendo também comparativamente poucas que afirmaram viver com quatro ou mais pessoas.

**Gráfico 58:** População inquirida segundo o número de pessoas com quem vive



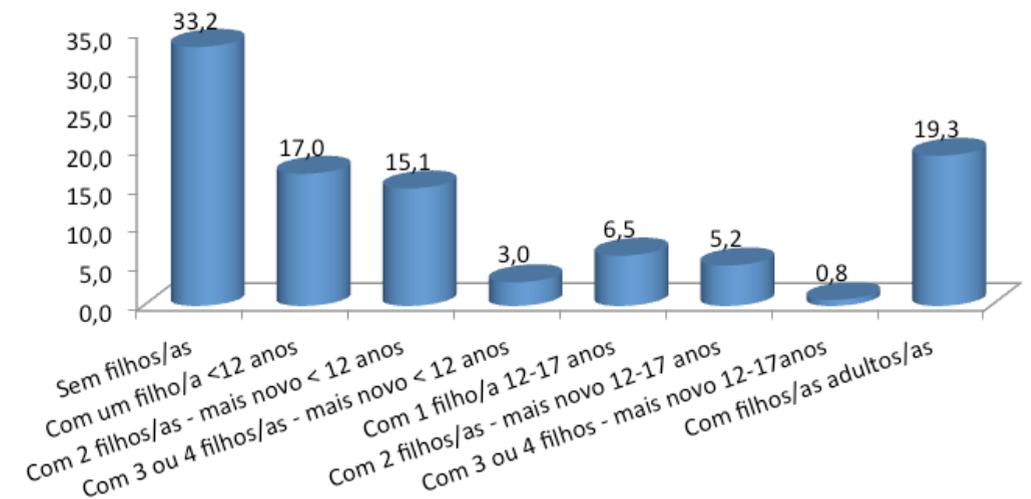
A maioria das pessoas inquiridas vive com um/a cônjuge ou companheiro/a, sendo quase 60% aqueles/as que vivem com pelo menos um/a filho/a. Uma percentagem relativamente alta de inquiridos/as afirmou residir com a mãe e/ou com o pai, situação que, embora presente em todos os escalões etários está presente, sobretudo, no escalão abaixo dos 30 anos. Mais residuais são as percentagens de inquiridos/as que vivem com outras pessoas.

**Gráfico 59:** Pessoas que partilham o agregado com os/as respondentes



Há, porém, pessoas inquiridas que têm filhos/as que não residem consigo, dado que duas em cada três afirmaram ter filhos/as. As situações mais frequentes no que diz respeito ao número e idade dos/as filhos/as dizem respeito a pais/mães com um/a ou dois/duas filho/a(s) com menos de 12 anos ou a pais/mães com filhos com 18 ou mais anos.

**Gráfico 60:** População inquirida segundo a situação face ao número e idade dos/as filhos/as



A estrutura familiar mais frequente entre os/as trabalhadores/as inquiridos/as é a família nuclear com filho/a(s), presente em mais de metade (54.8%) das situações. 15.7% integram-se em famílias nucleares, situação mais presente entre os/as inquiridos/as mais velhos/as, com 55 ou mais anos.

Mais de metade destas situações diz respeito a casais com filho/a(s) adulto/a(s) que já não residem consigo embora em 40% dos casos diga respeito a casais sem filhos/as. 12.1% vive sozinho/a, situação mais evidente entre os homens e entre os/as inquiridos/as mais novos/as. 6.1% vive em agregados monoparentais e 11.3% em outros tipos de agregado.

### Licenças por maternidade ou por paternidade

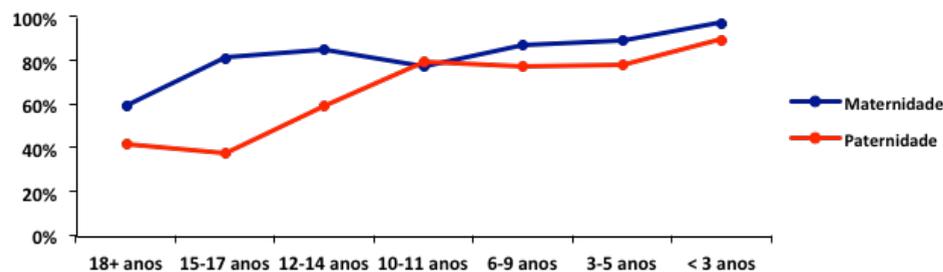
Como referido acima, dois/duas em cada três respondentes têm filhos e/ou filhas (independentemente de coabitar ou não com estes/as). Quando estas/es respondentes foram inquiridas/os sobre o gozo da licença por maternidade ou por paternidade, na altura em que tiveram filhos/as, aproximadamente dois/duas em cada três afirmaram ter usufruído sempre da licença. Um pouco mais de uma/um em cada cinco, no entanto, afirmou nunca ter usufruído de licença.

E se não surpreende que esta questão esteja intimamente ligada ao sexo do progenitor, dado o carácter relativamente recente da licença de paternidade, não pode deixar de surpreender que cerca de 11% das mulheres inquiridas tenha afirmado nunca ter gozado a licença de maternidade, às quais se juntam mais 2.3% que, pelo menos no respeitante a um/a dos/as filhos/as, também não o fez.

Deve, apesar de tudo, ser salientado que a ausência de gozo da licença por maternidade se reporta, sobretudo, a mães cujo/a filho/a mais novo/a tem idade igual ou superior a 18 anos, com um valor que praticamente duplica o relativo às mães cujo/a filho/a mais novo/a tem idade inferior a 18 anos – 17.3% face a 7.9%, respectivamente.

Analisando a questão tendo em atenção a idade do/a filho/a mais novo/a é, ainda, possível perceber a evolução que a questão teve ao longo tempo. Esta evolução é constatável nas respostas de mulheres e de homens e, concomitantemente, relativamente às licenças de maternidade e de paternidade.

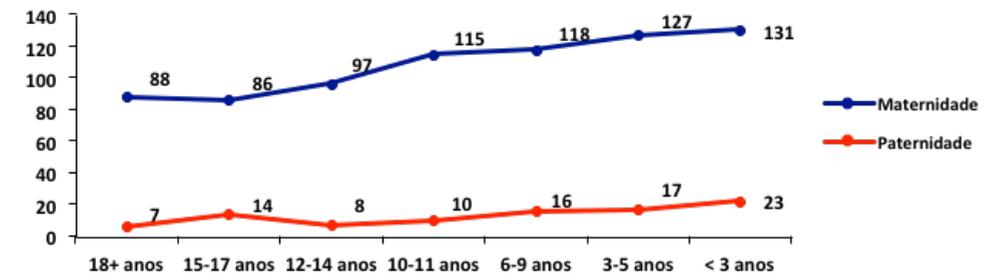
**Gráfico 61:** Gozo de licença por maternidade ou por paternidade, segundo a idade do/a filho/a mais novo/a (%)



No entanto, a evolução mais nítida diz respeito a esta última licença, sendo notória, nomeadamente, a entrada em vigor da Lei de Protecção da Maternidade e da Paternidade de 1999, reflectida no aumento significativo de pais de crianças com 10-11 anos que usufruíram da licença. Isso leva mesmo a que, nessa altura, as linhas relativas a mulheres e homens se encontrem (cf. gráfico acima). De salientar, ainda, o novo aumento registado relativamente a pais de crianças com idade até dois anos, situação que importaria monitorizar no futuro no sentido de verificar da sua continuidade ou mesmo reforço.

A análise do número médio de dias de duração da licença por maternidade ou por paternidade revela também uma evolução notória.

**Gráfico 62:** Número médio de dias de gozo de licença por maternidade ou por paternidade, segundo a idade do/a filho/a mais novo/a



Analisando mais especificamente o gozo de licenças por maternidade por sector, a evolução é nítida em todos os sectores considerados<sup>7</sup>. O exemplo mais flagrante é o da restauração, sector onde apenas 29% das mulheres cujo/a filho/a mais novo/a tem 18 ou mais anos afirmaram ter sempre gozado a licença por maternidade, enquanto que entre aquelas cujo/a filho/a mais novo/a tem 2 anos ou menos, essa percentagem sobe para 89%.

Realce ainda para a situação verificada no sector têxtil onde não se regista qualquer evolução no que respeita ao número à proporção de trabalhadoras que gozaram a licença por maternidade, o que faz com que este sector passe de primeiro para último lugar entre os sectores considerados no que diz respeito a este indicador.

<sup>7</sup> Não é aqui considerado o sector dos transportes dado o reduzido número de casos.

**Tabela 18:** Trabalhadoras cujo/a filho/a mais novo/a tem 18 ou mais anos ou menos do que 3 anos, que gozaram sempre a licença por maternidade e número médio de dias de duração da licença, segundo o sector

	18+ anos		< 3 anos	
	%	Dias	%	Dias
Banca	74	89	100	125
Comércio	46	85	100	125
Fiequimetal Ind.	41	93	95	145
Restauração	29	81	89	132
Têxtil	85	91	83	138

Quanto aos motivos para que a licença por maternidade ou por paternidade não tenha sido gozada, 6.1% das mulheres e 7.5% dos homens apontaram razões pessoais, enquanto 2.4% e 5.9%, respectivamente, apontaram razões de carácter profissional. Entre outras razões referidas, a principal prende-se com a afirmação da inexistência do direito (nomeadamente em relação ao pai) na altura do nascimento da criança.

Quando inquiridos/as sobre a existência de partilha da licença com o/a outro/a progenitor/a da criança, a maioria dos/as inquiridos/as (79.2%) assinalou que essa partilha não existiu. A partilha foi, de qualquer forma, mais referida pelos inquiridos (32.9%) do que pelas inquiridas (12.9%) e significativamente mais referida pelos/as respondentes cujo/a filho/a mais novo/a tem idade igual ou inferior a dois anos (34.8% face a 18.2% dos/as respondentes cujo/a filho/a mais novo/a tem idade superior a dois anos).

Analisando por sectores, aquele onde a partilha mais foi referida foi o dos transportes (38.1%). No comércio e na Fiequimetal Ind. a partilha foi referida por 27% e 26% respectivamente. Nos sectores da restauração, têxtil e banca, foi referida por 18.6%, 17.9% e 15.5%, respectivamente.

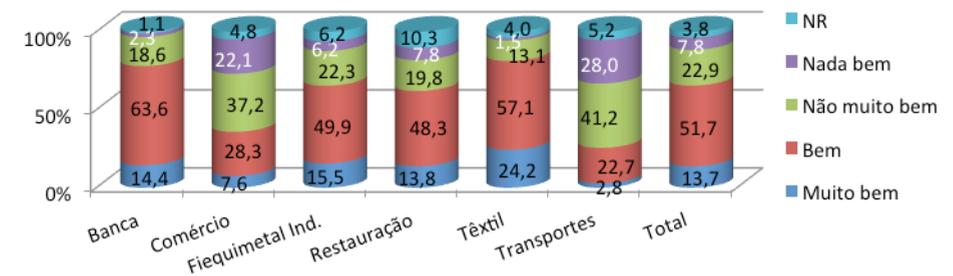
Apenas 11.3% dos/as respondentes (14.6% dos homens face a 8.9% das mulheres) afirmou ter utilizado a licença parental complementar. A sua utilização foi mais frequente nos sectores do comércio, Fiequimetal Ind. e restauração, com valores na ordem dos 16%-18% e menos frequente nos sectores têxtil, da banca e dos transportes (12.8%, 8.2% e 7.3%, respectivamente).

### Vida profissional e vida familiar e pessoal: o ajustamento possível

O sector revela-se um elemento de diferenciação importante no que diz respeito ao modo como os/as respondentes consideram que os seus horários de trabalho se adaptam às suas necessidades pessoais e familiares.

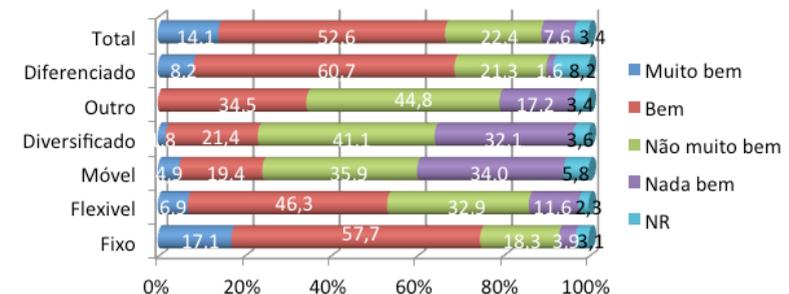
Como é possível verificar, no gráfico abaixo, se nos sectores da banca e têxtil cerca de 80% das pessoas inquiridas afirmaram que o horário se ajusta bem ou mesmo muito bem às suas necessidades pessoais e familiares, nos sectores do comércio e dos transportes aproximadamente dois em cada três e três em cada quatro indivíduos, respectivamente, assumiram que esse ajustamento é, na melhor das hipóteses, não muito bom. Nestes sectores, aliás, cerca de dois em cada nove e dois em cada sete afirmaram, mesmo que o ajustamento é nada bom.

**Gráfico 63:** Modo como o horário de trabalho se adapta às necessidades pessoais e familiares, por sector



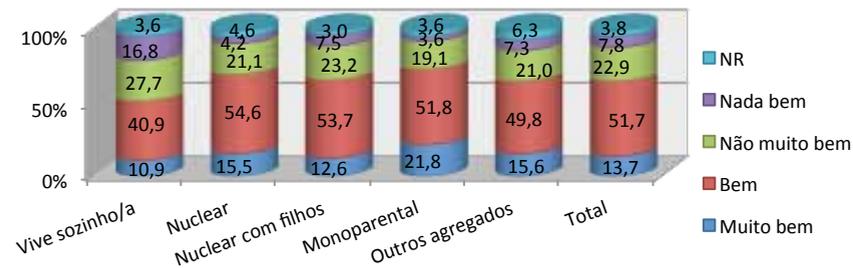
Por detrás destas diferenças sectoriais estão, obviamente, em grande medida, os tipos de horário mais praticados em cada sector. Assim, não surpreende que os/as inquiridos/as que mais consideram que o seu horário se adapta às suas necessidades pessoais e familiares sejam os/as que têm um horário fixo, ao passo que quem mais tem razões de queixa a este nível é quem tem um horário diversificado ou móvel.

**Gráfico 64:** Modo como o horário de trabalho se adapta às necessidades pessoais e familiares, por tipo de horário



O tipo de horário parece mesmo sobrepor-se às necessidades diferenciadas e acrescidas que podem advir do tipo de agregado familiar em que o/a inquirido/a se insere. Efectivamente, como o gráfico abaixo demonstra, são os/as respondentes enquadrados/as em agregados monoparentais os/as que referem um melhor ajustamento ao passo que quem vive sozinho/a é quem refere um pior ajustamento, situação contrária ao que poderia ser mais facilmente esperado.

**Gráfico 65: Modo como o horário de trabalho se adapta às necessidades pessoais e familiares, por tipo de agregado**

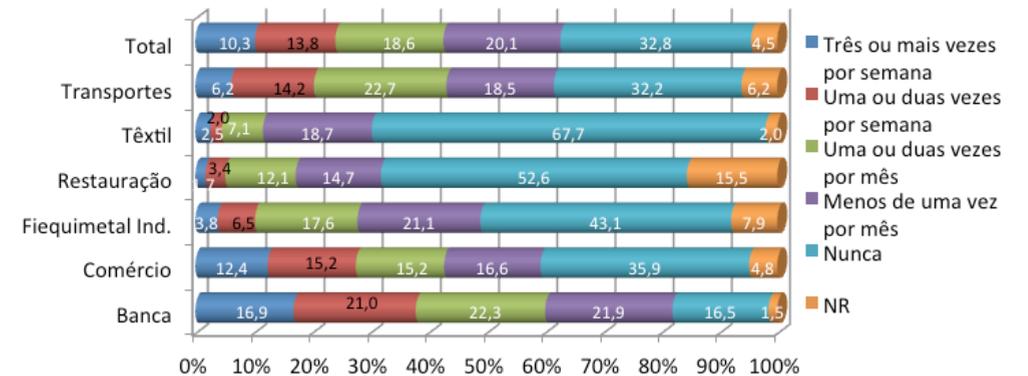


Os resultados obtidos relativamente ao modo como o horário de trabalho se adapta às necessidades pessoais e familiares são similares aos obtidos no que diz respeito à facilidade com que os/as respondentes conseguem tirar uma ou duas horas para tratar de assuntos pessoais ou familiares durante o horário de trabalho, o que vem reforçar a consistência destes resultados.

Adicionando a esta linha de raciocínio a análise da frequência com que os/a inquiridos/as têm de retirar tempo à sua vida pessoal e familiar para dar resposta a exigências do seu trabalho, uma situação que ressalta é a dos/as trabalhadores/as da banca, dado que a posição comparativamente mais positiva destes/as inquiridos/as em relação aos horários parece ter de ser compensada ao nível de trabalho fora do horário habitual.

De facto, como é possível verificar no gráfico abaixo, são estes/as os/as respondentes que mais afirmaram ter de retirar tempo da sua vida pessoal e familiar e mais amiúde. Praticamente 38% afirmou ter de o fazer pelo menos uma vez por semana e mais de 60% afirmou ter de o fazer pelo menos uma vez por mês. Mais, apenas um/a em cada seis afirmou nunca ter de o fazer. Situação mais favorável é a referida pelos/as inquiridos/as do sector têxtil, dois terços dos/as quais afirmaram nunca necessitar de retirar tempo à sua vida pessoal e familiar, não chegando a 5% aqueles/as que têm de o fazer no mínimo uma vez por semana.

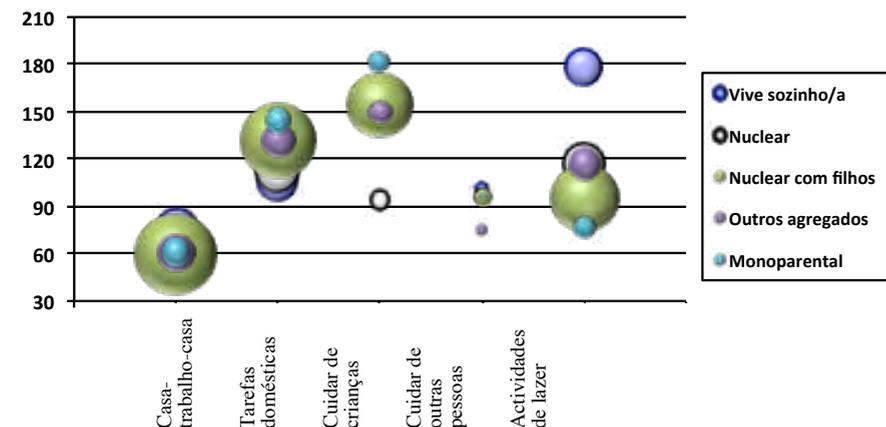
**Gráfico 66: Frequência com que tem de retirar tempo à sua vida pessoal e familiar para dar resposta a exigências do seu trabalho, por sector**



**Usos do tempo**

A maior ou menor facilidade de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, social e familiar depende também, obviamente, dos tempos que é necessário despender com um conjunto de actividades e que dependem, por sua vez, de um conjunto de factores.

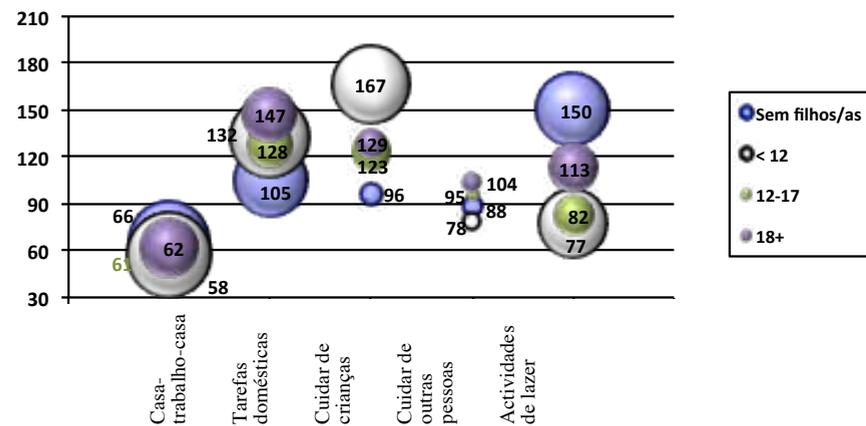
**Gráfico 67: Tempo médio despendido nas deslocações casa-trabalho-casa, em tarefas domésticas, no cuidar de crianças, no cuidar de outras pessoas em situação de dependência e em actividades de lazer, por tipo de agregado (minutos)**



A existência ou não de filhos/as, bem como a idade desses/as filhos/as é, igualmente, um elemento preponderante. A posição relativa das diferentes categorias mostra como o tempo dedicado ao cuidado a crianças é largamente prevalente entre as pessoas inquiridas cujo/a filho/a mais novo/a tem menos do que 12 anos, sendo entre estas pessoas que mais tempo (167 minutos) em média é dedicado a esta actividade.

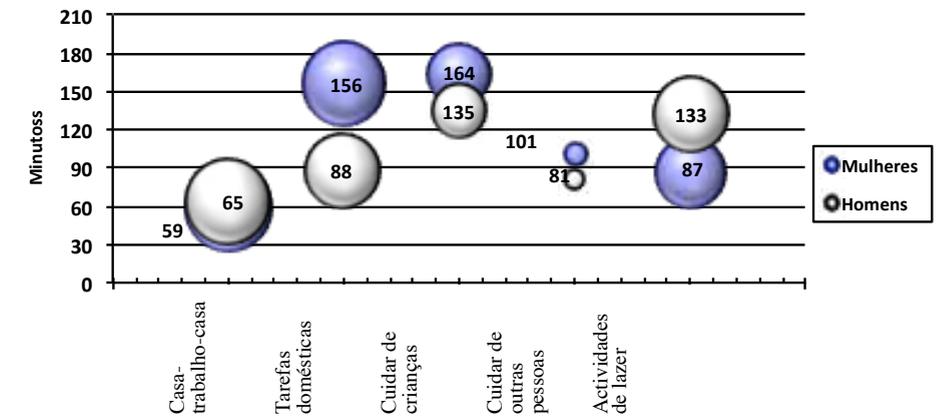
Da mesma forma, embora o número de pessoas sem filhos/as e o número de pessoas cujo/a filho/a mais novo/a tem menos do que 12 anos que afirmaram dispor de tempo de lazer seja semelhante, as primeiras dedicam, em média, o dobro do tempo a essa actividade do que as segundas (150 minutos face a 77).

**Gráfico 68:** Tempo médio despendido nas deslocações casa-trabalho-casa, em tarefas domésticas, no cuidar de crianças, no cuidar de outras pessoas em situação de dependência e em actividades de lazer, por idade do/a filho/a mais novo/a (minutos)

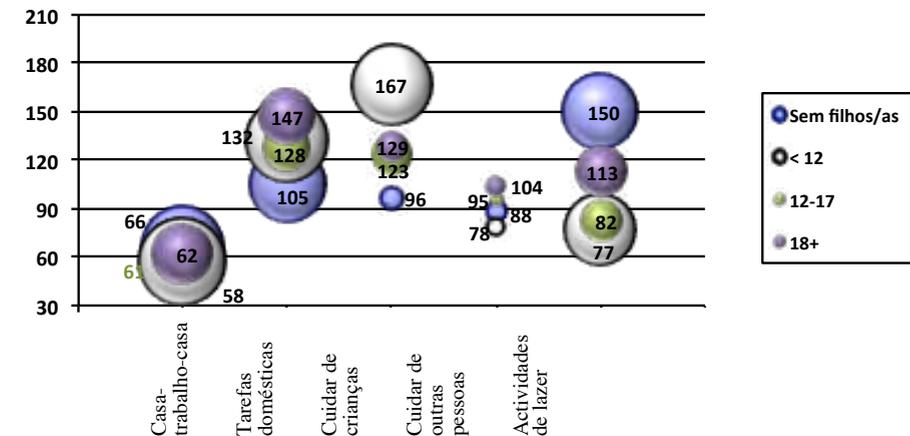


Um elemento de diferenciação fundamental a este respeito é o sexo. Como é facilmente possível perceber a partir do gráfico abaixo, as mulheres despendem, em média, mais tempo em quase todas as dimensões analisadas, à excepção do tempo despendido nas deslocações entre casa e trabalho, onde se verifica um quase equilíbrio entre sexos, e no que se refere ao lazer, no qual se regista uma inversão da situação, com uma maior afectação de tempo a actividades de lazer por parte dos homens.

**Gráfico 69:** Tempo médio despendido nas deslocações casa-trabalho-casa, em tarefas domésticas, no cuidar de crianças, no cuidar de outras pessoas em situação de dependência e em actividades de lazer, segundo o sexo (minutos)



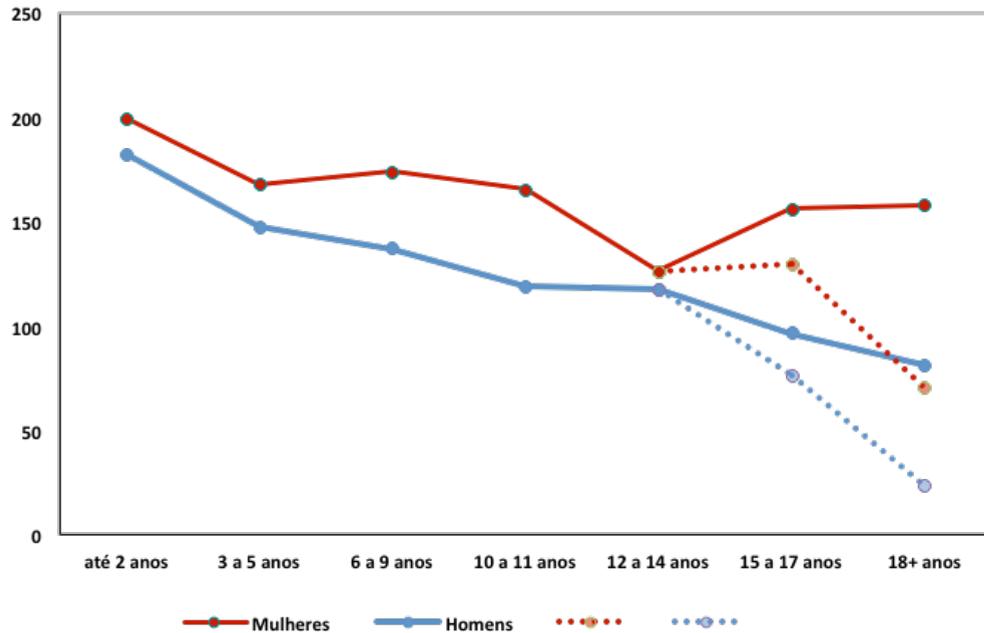
**Gráfico 70:** Tempo médio despendido nas deslocações casa-trabalho-casa, em tarefas domésticas, no cuidar de crianças, no cuidar de outras pessoas em situação de dependência e em actividades de lazer, por tipo de agregado (minutos)



Relativamente ao tempo dedicado ao cuidado de crianças, relacionado com a idade do/a filho/a mais novo/a, verifica-se que à medida que criança cresce menos tempo é empregue nesta actividade. Aliás, se, para esta análise se conside-

rasse também os/as respondentes que são pais/mães e que responderam que o tempo despendido com os cuidados a filhos/as é de zero minutos, as linhas não sofreriam alterações significativas, à excepção do que acontece relativamente aqueles/as cujo/a filho/a mais novo/a tem entre 15 e 17 anos ou 18 ou mais anos. Nestas duas categorias assistir-se-ia ao decréscimo acentuado dos tempos usados na actividade em causa (linhas a tracejado).

**Gráfico 71:** Tempo médio despendido no cuidado de crianças, por idade do/a filho/a mais novo/a, por sexo (minutos)



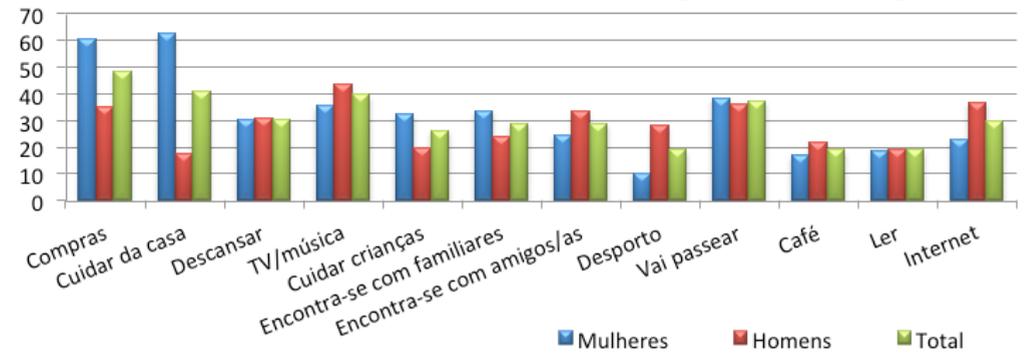
Relativamente às actividades desenvolvidas fora do tempo de trabalho, a maioria das pessoas inquiridas respondeu ir às compras e/ou ficar a cuidar da casa ou a ver TV/ouvir música. Outras actividades referidas com frequência incluem descansar, ir passear, navegar na internet ou encontrar-se com familiares ou com amigos/as.

Analisando esta questão segundo o sexo do/a respondente, é possível verificar, entre as mulheres, uma maior prevalência de actividades de trabalho doméstico como ir às compras, cuidar da casa e de crianças, e, entre os homens, uma maior prevalência de actividades de lazer como ficar em casa a ver televisão e/ou ouvir música, uso de Internet ou prática de desporto.

Relativamente às actividades desenvolvidas fora do tempo de trabalho, a maioria das pessoas inquiridas respondeu ir às compras e/ou ficar a cuidar da casa ou a ver TV/ouvir música. Outras actividades referidas com frequência incluem descansar, ir passear, navegar na internet ou encontrar-se com familiares ou com amigos/as.

Analisando esta questão segundo o sexo do/a respondente, é possível verificar, entre as mulheres, uma maior prevalência de actividades de trabalho doméstico como ir às compras, cuidar da casa e de crianças, e, entre os homens, uma maior prevalência de actividades de lazer como ficar em casa a ver televisão e/ou ouvir música, uso de Internet ou prática de desporto.

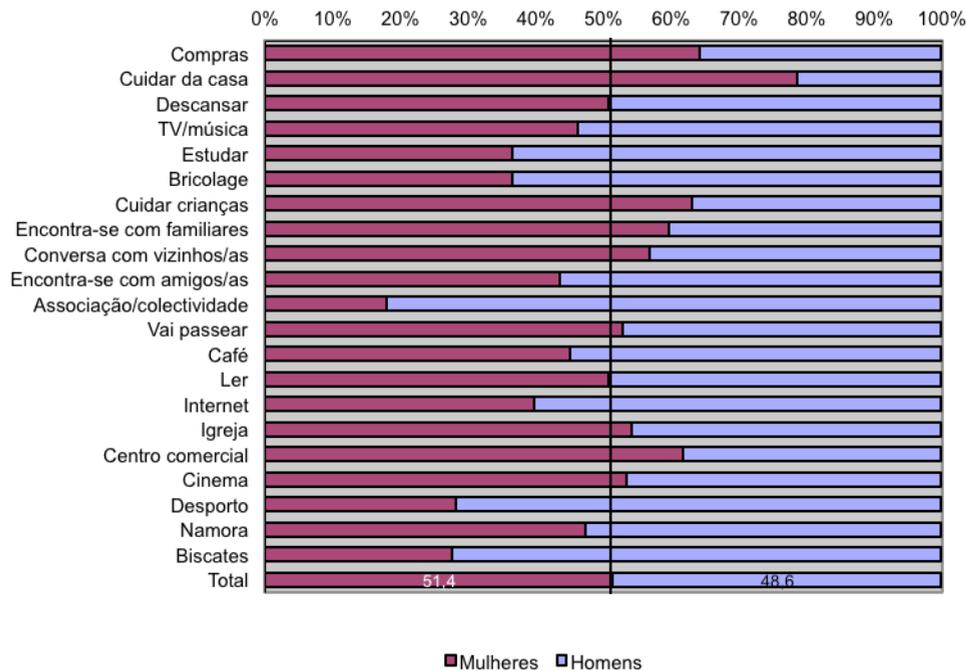
**Gráfico 72:** Actividades desenvolvidas fora do tempo de trabalho, por sexo<sup>8</sup>



O gráfico abaixo permite outra leitura sobre esta questão, ilustrando de que forma se dividem, em termos de sexo, as pessoas que afirmaram efectuar cada uma das actividades consideradas

<sup>8</sup> De modo a facilitar a leitura do gráfico seleccionaram-se apenas as actividades referidas por, pelo menos, 15% dos indivíduos.

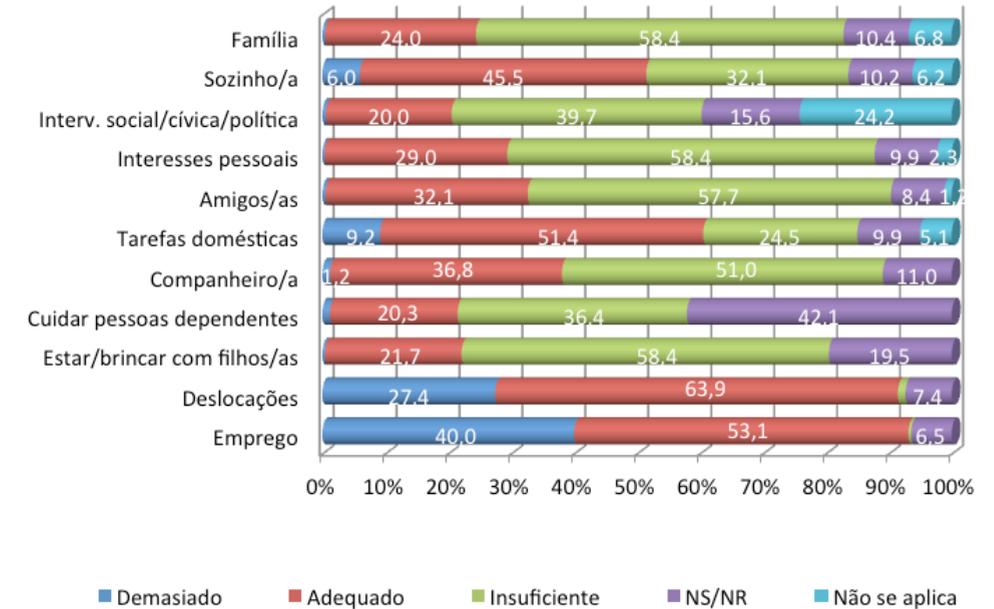
**Gráfico 73:** Actividades desenvolvidas fora do tempo de trabalho, segundo o sexo



Quando inquiridos/as sobre a adequação da utilização que fazem do seu tempo, é notório que os tempos considerados mais adequados são o tempo passado no emprego, na deslocação entre a casa e o trabalho, na realização de tarefas domésticas e o tempo passado sozinho/a. Não obstante, 40% e 27.4% das pessoas inquiridas consideraram que ocupam demasiado tempo da sua vida, respectivamente, na actividade profissional e nas deslocações a ela inerentes.

Considerado insuficiente é o tempo dedicado às relações humanas, como estar/brincar com filhos/as e com o/a cônjuge/companheiro/a, conviver/estar com amigos/as ou com a família que não faz parte do agregado. Insuficiente é, também, considerado o tempo dedicado a projectos pessoais – cuidar-se, cultivar interesses pessoais e intervir social, cívica ou politicamente.

**Gráfico 74:** Adequação do tempo passado num conjunto de actividades, por actividade



Uma análise por sexo não é estatisticamente significativa em todas as actividades consideradas. Constata-se, no entanto, que as mulheres tendem a considerar menos adequado o tempo passado na maioria das actividades.

Analisando mais especificamente o tempo passado com os/as filhos/as, há um reforço da componente da insuficiência. Na realização de tarefas domésticas, curiosamente, há um reforço quer na componente da demasia, quer na da insuficiência, o que revela uma grande diversidade de respostas.

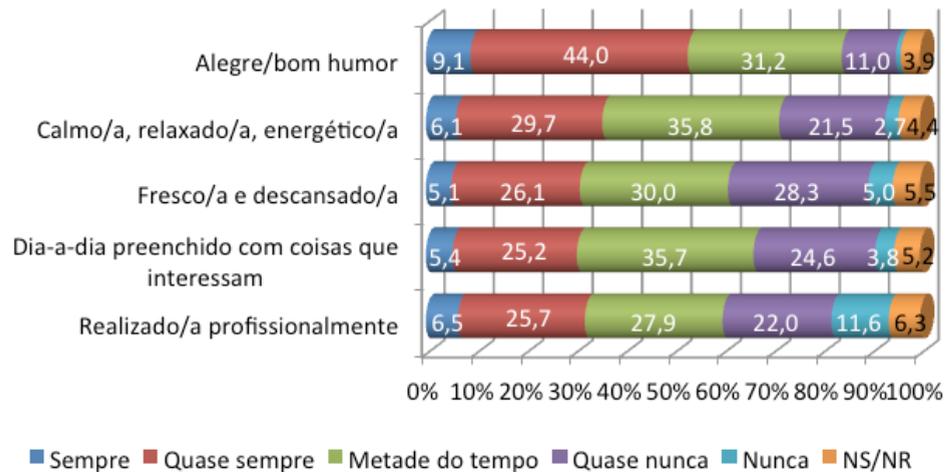
Outro elemento importante a este respeito é o facto de haver um conjunto de respondentes (5.1%) que não respondeu a esta última questão por esta não se lhes aplicar. Isso indicia que são pessoas que não realizam esta actividade, sendo que a análise por sexo revela que quase 90% destes/as respondentes são homens. Visto de outra forma, 9.1% dos homens assinalaram a opção face a 1.1% das mulheres.

## Sentimento de bem-estar e perspectiva perante a vida

Finalmente, as pessoas inquiridas foram confrontadas com um conjunto de afirmações relativas ao seu bem-estar e perspectiva em relação à vida, tendo como referência o mês anterior ao momento da inquirição.

A partir do gráfico abaixo, é possível perceber que apenas no que diz respeito a sentir-se alegre e de bom humor mais de metade das pessoas inquiridas assinalou sentir-se dessa forma sempre ou quase sempre.

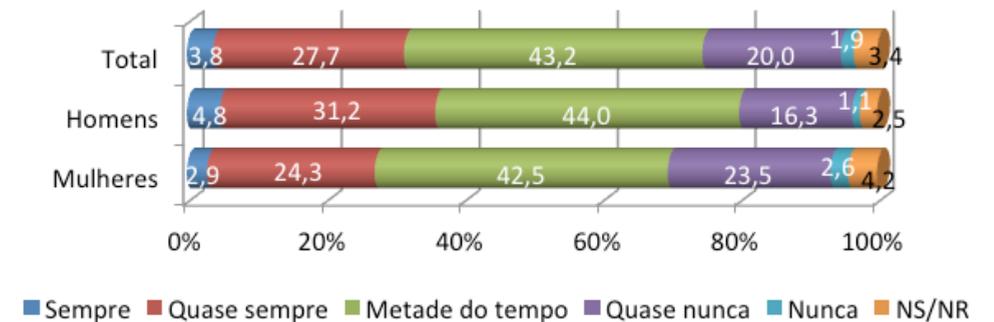
**Gráfico 75:** Frequência com que as pessoas inquiridas se sentem alegres e de bom humor; calmas, relaxadas e energéticas; acordaram a sentir-se frescas e descansadas; sentem que o seu dia-a-dia é preenchido com coisas que lhe interessam; e realizadas profissionalmente



As situações mais negativas dizem respeito a acordar a sentir-se fresco/a e descansado/a e a sentir-se realizado/a profissionalmente, sensação que nunca ou quase nunca se verifica para cerca de uma em cada três pessoas. Merece particular relevo o facto de 11.6% das pessoas inquiridas terem afirmado nunca se sentir realizadas profissionalmente.

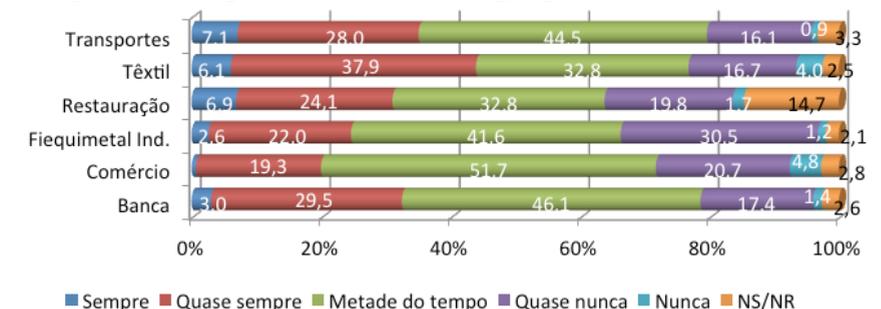
Verifica-se, em todas as dimensões consideradas, uma postura mais positiva por parte dos homens inquiridos. De facto, há um reforço da proporção de homens que se posicionam nas categorias sempre e quase sempre, em detrimento das categorias que expressam menor frequência. Analisando esta questão através da construção de um índice que agrega as cinco diferentes questões, é possível perceber a consolidação dessa tendência.

**Gráfico 76:** Frequência de sentimento de bem-estar e de perspectiva positiva em relação à vida, por sexo (índice agregado)



A análise desta questão por sector revela que o bem-estar e a perspectiva positiva perante a vida são mais frequentes entre os/as respondentes do sector têxtil, sendo na Fiequimetal Ind. que é menos frequente. É, porém, no sector do comércio que mais respondentes se situam no extremo mais negativo e menos se situam no extremo mais positivo.

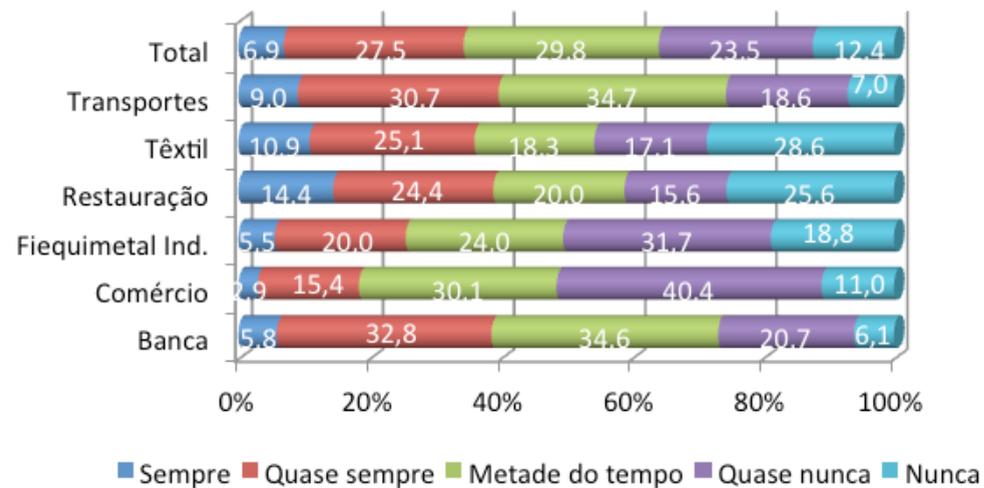
**Gráfico 77:** Frequência de sentimento de bem-estar e de perspectiva positiva em relação à vida, por sector (índice agregado)



Pela sua ligação mais evidente com o sector optou-se ainda por cruzar, especificamente, com esta categoria, a realização profissional percebida pelos/as trabalhadores/as inquiridos/as.

Deste cruzamento, e considerando apenas os/as inquiridos/as que responderam efectivamente à questão, ressaltam as perspectivas mais extremadas dos sectores têxteis e da restauração, onde se registam maiores prevalências quer de pessoas que têm sempre um sentimento de realização profissional, quer de pessoas que afirmam nunca ter esse sentimento.

**Gráfico 78: Frequência de sentimento de realização profissional, por sector**



Em termos globais (agregando sempre e quase sempre, por um lado, e nunca e quase nunca, por outro), este sentimento de realização profissional parece estar mais presente nos sectores dos transportes e da banca e menos presente nos sectores da Fiequimetal Ind. e do comércio.

## Considerações finais

O objectivo declarado do presente estudo passava por verificar o impacto das formas de organização dos tempos e do local de trabalho na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e na saúde dos/as trabalhadores/as. Tendo esse objectivo em mente, e como último elemento de análise, optou-se por calcular a probabilidade de os/as trabalhadores/as inquiridos/as se posicionarem sempre ou quase sempre num sentimento de bem-estar e de perspectiva positiva perante a vida.

Para tal, realizou-se um conjunto de modelos de regressão logística que, utilizando a variável acima referida como variável dependente, com ela cruzasse um conjunto de variáveis, variáveis agregadas e índices que foram construídos ao longo da pesquisa e que traduzem as diferentes dimensões em estudo.

Assim, seleccionaram-se as variáveis sexo e sector, transversais a toda a pesquisa; tipo de agregado, enquanto elemento caracterizador da vivência familiar; e tipo de horário de trabalho. Foram também consideradas as variáveis agregadas relativas ao número de elementos de desregulação no horário de trabalho (questões 35 a 39); de elementos de stress na execução da função (questões 48 a 54); e do impacto do trabalho sobre a saúde (questões 56 e 57).

Foram, ainda, considerados os índices relativos às alterações a que os/as respondentes afirmaram estar sujeitos/as em termos de horário de trabalho, organização do tempo de trabalho, local de trabalho e realização de horas extraordinárias (questões 24 a 31); da prevalência de problemas de saúde decorrentes do exercício da função (questões 58 a 70) da sujeição a riscos no desempenho da função (questões 81 a 91) e da conciliação do tempo de trabalho com a vida pessoal e familiar (questões 119, 120 e 121).

Os resultados, expressos na tabela abaixo, para além de consolidarem os anteriormente obtidos a respeito da relação da variável dependente com o sector e o sexo do/a inquirido/a, mostram que a probabilidade de os/as trabalhadores/as se posicionarem sempre ou quase sempre num sentimento de bem-estar e de perspectiva positiva perante a vida é claramente mais baixa entre aqueles/as que têm um horário móvel ou diversificado e entre os/as que são sujeitos/as a um maior número de elementos de desregulação e de stress na execução da sua função.

Da mesma forma, a menor possibilidade de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e a maior prevalência de problemas de saúde têm efeitos evidentes a este nível. Finalmente, é também notória a menor probabilidade de os/as trabalhadores/as inquiridos/as se posicionarem sempre ou quase sempre num sentimento de bem-estar e de perspectiva positiva perante a vida

quando estes/as sentem que o seu trabalho, mais do que um risco é uma ameaça concretizada à sua saúde ou quando revelam desconhecimento a este respeito. A probabilidade sobe, por outro lado, quando a perspectiva é de que essa ameaça não existe ou de que a influência do trabalho sobre a saúde é positiva.

**Tabela 19: Probabilidade de um conjunto de factores influenciarem o posicionamento permanente ou quase permanente dos/as inquiridos/as num sentimento de bem-estar e perspectiva positiva perante a vida, por factor**

<b>Sector</b>	Banca	1,070
	Comercio	,556
	Fiequimetal Ind.	,726
	Restauração	1,000
	Têxtil	1,742
	Transportes	1,200
<b>Sexo</b>	Mulheres	1,000
	Homens	1,504
<b>Tipo de agregado</b>	Vive sozinho/a	1,000
	Nuclear	1,066
	Nuclear com filhos	,891
	Outros agregados	,789
	Monoparental	1,042
<b>Tipo de horário</b>	Fixo	1,025
	Flexível	1,000
	Móvel	,795
	Diversificado	,463
	Outro	,246
	Diferenciado	1,479
<b>Índice de alterações</b>	Sem alterações	1,235
	Moderado	1,000
	Elevado	,618
	Muito elevado	1,380

<b>Número de elementos de desregulação</b>	Nenhum	1,000
	Um	1,173
	Dois	,831
	Três	,936
	Quatro ou mais	,649
<b>Número de elementos de stress no trabalho</b>	Nenhum	1,453
	Um ou dois	1,473
	Três ou quatro	1,000
	Cinco ou mais	,849
<b>Impacto do trabalho sobre a saúde</b>	Ameaça concretizada	,567
	Diferimento do risco	1,369
	Mal necessário	1,000
	Perspectiva positiva	1,350
	Inconsistência interna	,710
	Sem relação	2,094
	Total desconhecimento	,728

## Índice de tabelas

<b>Tabela 1:</b> Universo e amostra, por sector, empresa e sexo .....	6
<b>Tabela 2:</b> Questionários previstos e realizados (termos absolutos e relativos), por sector e por empresa .....	8
<b>Tabela 3:</b> Número total de questionários, por sector .....	10
<b>Tabela 4:</b> Duração média das pausas, segundo o período do dia em que ocorre, por sector (minutos) .....	21
<b>Tabela 5:</b> Alterações do horário de trabalho, da organização do tempo de trabalho, do local de trabalho ou realização de horas extraordinárias segundo a frequência com que recebem a concordância do/a trabalhador/a, por sector .....	25
<b>Tabela 6:</b> Probabilidade de as alterações do horário de trabalho, da organização do tempo de trabalho, do local de trabalho ou realização de horas extraordinárias terem um impacto elevado ou muito elevado, segundo o sector, sexo, grupo etário, idade do/a filho/a mais novo/a e número e idade dos/as filhos/as .....	28
<b>Tabela 7:</b> Alteração no número de horas trabalhadas, segundo o grupo etário, nível de escolaridade, tipo de contrato e tipo de horário de trabalho ....	30
<b>Tabela 8:</b> População inquirida afectada por factores de desregulação, por factor, segundo o sector .....	32
<b>Tabela 9:</b> Situação das empresas dos/as respondentes relativamente à disponibilização de equipamentos de protecção individual e à promoção de formação sobre o seu uso, segundo a consulta que faz aos/às trabalhadores/as e/ou os/as seus/suas representantes sobre segurança e saúde no trabalho .....	43
<b>Tabela 10:</b> Situação das empresas dos/as respondentes relativamente à disponibilização de equipamentos de protecção individual e à promoção de formação sobre o seu uso, segundo a promoção de formação sobre segurança e saúde no trabalho em geral por parte da empresa e das organizações sindicais do sector .....	44
<b>Tabela 11:</b> Trabalhadores/as que estão expostos a um conjunto de riscos sempre ou quase sempre, por tipo de risco, por sector .....	46

<b>Tabela 12:</b> Trabalhadores/as cuja função implica sempre ou quase sempre um conjunto de situações potencialmente danosas, por tipo de situação, por sector .....	47
<b>Tabela 13:</b> População inquirida por problemas de saúde decorrentes do exercício da função (%) .....	51
<b>Tabela 14:</b> Trabalhadores/as inquiridos/as que afirmaram que, na sua empresa, são implementadas medidas potencialmente facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar, por medida e por sector .....	63
<b>Tabela 15:</b> Trabalhadores/as inquiridos/as que não responderam ou que afirmaram não saber se, na sua empresa, são implementadas medidas potencialmente facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar, por medida e por sector .....	65
<b>Tabela 16:</b> Trabalhadores/as inquiridos/as que afirmaram que as medidas implementadas facilitam ou facilitam muito a conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar, por medida e por tipo de agregado .....	67
<b>Tabela 17:</b> Trabalhadores/as inquiridos/as que afirmaram que as medidas implementadas potencialmente facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal, social e familiar não se aplicam no seu caso, por medida e por tipo de agregado .....	69
<b>Tabela 18:</b> Trabalhadoras cujo/a filho/a mais novo/a tem 18 ou mais anos ou menos do que 3 anos, que gozaram sempre a licença por maternidade e número médio de dias de duração da licença, segundo o sector .....	74
<b>Tabela 19:</b> Probabilidade de um conjunto de factores influenciarem o posicionamento permanente ou quase permanente dos/as inquiridos/as num sentimento de bem-estar e perspectiva positiva perante a vida, por factor .....	88

## Índice de gráficos

<b>Gráfico 1:</b> População inquirida segundo o sexo, por sector .....	11
<b>Gráfico 2:</b> População inquirida segundo o sexo, por escalão etário .....	12
<b>Gráfico 3:</b> Nível de escolaridade, por sector .....	13
<b>Gráfico 4:</b> Duração média (horas) do segundo trabalho, segundo a regularidade dessa actividade, por sector .....	14
<b>Gráfico 5:</b> Horas de trabalho por semana e por dia .....	15
<b>Gráfico 6:</b> Horas de trabalho por semana e por dia, por sector .....	16
<b>Gráfico 7:</b> Tipo de horário, por sector .....	17
<b>Gráfico 8:</b> Horas de trabalho por semana e por dia, segundo o sexo .....	17
<b>Gráfico 9:</b> Horas de trabalho por semana e por dia, segundo o escalão etário .....	18
<b>Gráfico 10:</b> Tipo de horário, por escalão etário .....	18
<b>Gráfico 11:</b> Horas de trabalho por semana e por dia, segundo o tipo de contrato .....	19
<b>Gráfico 12:</b> Existência de horário fixo para a pausa para refeição, por sector .....	19
<b>Gráfico 13:</b> Existência de horário fixo para a pausa para refeição, por sexo .....	20
<b>Gráfico 14:</b> Pausas durante a manhã, tarde e noite, por sector .....	20
<b>Gráfico 15:</b> Número de momentos diferentes de pausa de que os/as trabalhadores/as dispõem no exercício da sua actividade, por sector .....	21
<b>Gráfico 16:</b> Existência de pequenas pausas especificamente para descanso/recuperação durante a manhã, durante a tarde e durante a noite, por sector (%) .....	22
<b>Gráfico 17:</b> Dias de descanso semanal, por sector .....	23
<b>Gráfico 18:</b> Necessidade de alterar o horário de trabalho, a organização do tempo de trabalho, o local de trabalho ou de fazer horas extraordinárias, por sector .....	24
<b>Gráfico 19:</b> Índice relativo ao impacto potencial das alterações ao horário de trabalho, à organização do tempo de trabalho, do local de trabalho e da realização de horas extraordinárias, por sector .....	27

<b>Gráfico 20:</b> Alteração no número de horas trabalhadas, por sector .....	29
<b>Gráfico 21:</b> Análise factorial de correspondências múltiplas (sector; factores de desregulação) .....	32
<b>Gráfico 22:</b> Número de factores de desregulação do horário de trabalho, por sector .....	33
<b>Gráfico 23:</b> Número médio de vezes por semana que trabalha pelo menos duas horas entre as 18h e as 22h e entre as 22h e as 5h e número médio de vezes por mês que trabalha ao Sábado e que trabalha ao Domingo .....	34
<b>Gráfico 24</b> - Número médio de vezes, por mês, em que trabalha mais de 10 horas diárias e número médio semanal de horas extraordinárias pagas e não pagas, por sector .....	35
<b>Gráfico 25:</b> Frequência com que a jornada praticada respeita o período mínimo de 11 horas de descanso diário, por sector .....	36
<b>Gráfico 26:</b> Trabalho que implica sempre ou quase sempre ritmo elevado, sempre ou quase sempre prazos rígidos, que depende de trabalho feito por colegas, de pedidos directos, de objectivos de produção ou de desempenho, da velocidade de uma máquina ou movimento de um produto, do controlo da chefia, por sector .....	37
<b>Gráfico 27:</b> Trabalho que implica sempre ou quase sempre ritmo elevado, sempre ou quase sempre prazos rígidos, que depende de trabalho feito por colegas, de pedidos directos, de objectivos de produção ou de desempenho, da velocidade de uma máquina ou movimento de um produto, do controlo da chefia, segundo o escalão etário .....	38
<b>Gráfico 28:</b> Número de factores potenciais de stress no desempenho na função, segundo o escalão etário .....	38
<b>Gráfico 29:</b> Número de factores potenciais de stress no desempenho na função, por sector .....	39
<b>Gráfico 30:</b> Número de factores potenciais de stress no desempenho na função, segundo o nível de escolaridade .....	39
<b>Gráfico 31:</b> Frequência de utilização de equipamentos de protecção individual, por sector .....	40
<b>Gráfico 32:</b> Não utilização sistemática de equipamentos de protecção individual por motivos de indisponibilidade dos mesmos ou por causarem desconforto, por sector (%) .....	41
<b>Gráfico 33:</b> Situação das empresas dos/as respondentes relativamente à disponibilização de equipamentos de protecção individual e à promoção de formação sobre o seu uso, por sector .....	42
<b>Gráfico 34:</b> Consulta da empresa aos/às trabalhadores/as e/ou os/as seus/suas representantes sobre segurança e saúde no trabalho, por sector .....	43

<b>Gráfico 35:</b> Trabalhadores/as que estão expostos a um conjunto de riscos sempre, quase sempre ou metade do tempo, por tipo de risco .....	45
<b>Gráfico 36:</b> Utilização sempre ou quase sempre de computadores e de Internet e/ou e-mail por motivos profissionais, por sector .....	48
<b>Gráfico 37:</b> Percepção relativamente à forma como o trabalho afecta a saúde, por sector .....	50
<b>Gráfico 38:</b> Análise factorial de correspondências múltiplas (relação entre trabalho e saúde, sector, escalão etário e nível de escolaridade) .....	51
<b>Gráfico 39:</b> Prevalência de problemas de audição, causados por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	53
<b>Gráfico 40:</b> Prevalência de problemas de pele, causados por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	53
<b>Gráfico 41:</b> Prevalência de dores nas costas, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	54
<b>Gráfico 42:</b> Prevalência de dores musculares nos ombros, no pescoço e/ou nos membros superiores, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	54
<b>Gráfico 43:</b> Prevalência de dores musculares nos membros inferiores (ancas, pernas, joelhos, pés, etc.), causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	55
<b>Gráfico 44:</b> Prevalência de dores de cabeça e/ou olhos cansados, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	55
<b>Gráfico 45:</b> Prevalência de dores de estômago, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	56
<b>Gráfico 46:</b> Prevalência de doenças cardiovasculares, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	56
<b>Gráfico 47:</b> Prevalência de dificuldades respiratórias, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	57
<b>Gráfico 48:</b> Prevalência de depressão/ansiedade, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	57
<b>Gráfico 49:</b> Prevalência de fadiga em geral, causada por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	58
<b>Gráfico 50:</b> Prevalência de insónias ou dificuldade em dormir, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%) .....	58

<b>Gráfico 51:</b> Prevalência de tendinites, causadas por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%).....	59
<b>Gráfico 52:</b> Prevalência de outros tipos de lesão, causados por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%).....	59
<b>Gráfico 53:</b> Prevalência de outros problemas de saúde, causados por desgaste ou acidente de trabalho decorrentes do exercício da função, por sector (%).....	60
<b>Gráfico 54:</b> Trabalhadores/as que durante os 12 meses anteriores à inquirição trabalharam estando doentes embora considerando que, pelas condições em que se encontravam, deveriam estar em casa, segundo o número de dias em que essa situação se verificou, por sector.....	61
<b>Gráfico 55:</b> Respondentes que faltaram devido a problemas de saúde e devido a acidente de trabalho/doença profissional, por sector (%).....	62
<b>Gráfico 56:</b> Ausência do trabalho pelo menos um dia nos 12 meses anteriores à inquirição, por sector.....	62
<b>Gráfico 57:</b> Número de medidas que, na opinião dos/as respondentes, são aplicadas na sua empresa, por sector.....	65
<b>Gráfico 58:</b> População inquirida segundo o número de pessoas com quem vive.....	70
<b>Gráfico 59:</b> Pessoas que partilham o agregado com os/as respondentes.....	71
<b>Gráfico 60:</b> População inquirida segundo a situação face ao número e idade dos/as filhos/as.....	71
<b>Gráfico 61:</b> Gozo de licença por maternidade ou por paternidade, segundo a idade do/a filho/a mais novo/a (%).....	72
<b>Gráfico 62:</b> Número médio de dias de gozo de licença por maternidade ou por paternidade, segundo a idade do/a filho/a mais novo/a.....	73
<b>Gráfico 63:</b> Modo como o horário de trabalho se adapta às necessidades pessoais e familiares, por sector.....	75
<b>Gráfico 64:</b> Modo como o horário de trabalho se adapta às necessidades pessoais e familiares, por tipo de horário.....	75
<b>Gráfico 65:</b> Modo como o horário de trabalho se adapta às necessidades pessoais e familiares, por tipo de agregado.....	76
<b>Gráfico 66:</b> Frequência com que tem de retirar tempo à sua vida pessoal e familiar para dar resposta a exigências do seu trabalho, por sector.....	77
<b>Gráfico 67:</b> Tempo médio despendido nas deslocações casa-trabalho-casa, em tarefas domésticas, no cuidar de crianças, no cuidar de outras pessoas em situação de dependência e em actividades de lazer, por tipo de agregado (minutos).....	77

<b>Gráfico 68:</b> Tempo médio despendido nas deslocações casa-trabalho-casa, em tarefas domésticas, no cuidar de crianças, no cuidar de outras pessoas em situação de dependência e em actividades de lazer, por idade do/a filho/a mais novo/a (minutos).....	78
<b>Gráfico 69:</b> Tempo médio despendido nas deslocações casa-trabalho-casa, em tarefas domésticas, no cuidar de crianças, no cuidar de outras pessoas em situação de dependência e em actividades de lazer, segundo o sexo (minutos).....	79
<b>Gráfico 70:</b> Tempo médio despendido nas deslocações casa-trabalho-casa, em tarefas domésticas, no cuidar de crianças, no cuidar de outras pessoas em situação de dependência e em actividades de lazer, por tipo de agregado (minutos).....	79
<b>Gráfico 71:</b> Tempo médio despendido no cuidado de crianças, por idade do/a filho/a mais novo/a, por sexo (minutos).....	80
<b>Gráfico 72:</b> Actividades desenvolvidas fora do tempo de trabalho, por sexo.....	81
<b>Gráfico 73:</b> Actividades desenvolvidas fora do tempo de trabalho, segundo o sexo.....	82
<b>Gráfico 74:</b> Adequação do tempo passado num conjunto de actividades, por actividade.....	83
<b>Gráfico 75:</b> Frequência com que as pessoas inquiridas se sentem alegres e de bom humor; calmas, relaxadas e energéticas; acordaram a sentir-se frescas e descansadas; sentem que o seu dia-a-dia é preenchido com coisas que lhe interessam; e realizadas profissionalmente.....	84
<b>Gráfico 76:</b> Frequência de sentimento de bem-estar e de perspectiva positiva em relação à vida, por sexo (índice agregado).....	85
<b>Gráfico 77:</b> Frequência de sentimento de bem-estar e de perspectiva positiva em relação à vida, por sector (índice agregado).....	85
<b>Gráfico 78:</b> Frequência de sentimento de realização profissional, por sector.....	86

