

Estudo



Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações no Calçado

CCT - FESETE – APICCAPS

**CONSTRUÇÃO DE SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES
E REMUNERAÇÕES NO CALÇADO CCT-FESETE-APICCAPS**

FICHA TÉCNICA

Edição e Propriedade

FESETE

Avenida da Boavista, 583

4100 - 127 Porto

Tel: 22 600 23 77 Fax: 22 600 21 64

<http://www.fesete.pt>

E-mail: fesete@netcabo.pt

Apoios

POAT FSE QREN

Título

Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações no Calçado CCT-
FESETE-APICCAPS

Equipa Técnica

Francisca Vidal (Coordenadora do Estudo)

Bruno Freitas

Manuel Freitas

Lurdes Fonseca

Helena Policarpo

Abel Pinto

Jorge Carvalho

Vera Ribeiro

Colaboração

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

Reprodução

Transferarte, Lda

Local de Edição

Porto

Data de Edição

Dezembro 2012

Tiragem

1.000 Exemplares

AGRADECIMENTOS

A elaboração deste estudo não teria sido possível sem a colaboração e empenhamento de várias pessoas e instituições a quem queremos transmitir o nosso sincero agradecimento.

Ao Ministério da Economia e Emprego (MEE), através do Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT) do Fundo Social Europeu (FSE), inserido no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), que financiou a sua elaboração.

À Equipa do Sistema Integrado de Indicadores Estatísticos (ESIIE) do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério da Solidariedade e Segurança Social (MSSS), pelos dados estatísticos fornecidos.

Aos trabalhadores e trabalhadoras, pela disponibilidade e entusiasmo demonstrado na resposta às questões colocadas.

Aos Sindicatos e respectivos dirigentes que participaram no estudo, pelo empenho na disponibilização de contactos de empresas e trabalhadores e trabalhadoras.

À Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), enquanto parceira do estudo, pelo acompanhamento e disponibilidade manifestada e pelos contributos no desenvolvimento do presente estudo.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	9
1. ENQUADRAMENTO	15
1.1 Estruturação do emprego na Indústria do Calçado	17
1.1.1 A industria do calçado – número de empresas e trabalhadores/as	17
1.1.2 Análise geográfica do emprego e empresas da Indústria do Calçado	18
1.1.3 Caracterização do emprego da Indústria do Calçado	19
1.2 Novos desafios da Contratação Colectiva de Trabalho	23
1.3 Classificações profissionais	26
1.4 Desigualdade de género no mercado de trabalho	28
1.5 A Igualdade salarial e a avaliação de funções	31
1.6 O CCT do Sector do Calçado	34
2. APLICAÇÃO DA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO NA ANÁLISE DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DO CCT ENTRE A FESETE E APICCAPS	35
2.1 Etapas de aplicação do método de avaliação dos postos de trabalho	37
2.2 Selecção dos postos de trabalho a comparar	40
2.2.1 Identificação das categorias profissionais a comparar	40
2.2.2 Caracterização das categorias profissionais: remuneração média mensal e determinação da predominância de género	41
2.3 Construção do método de avaliação de postos de trabalho	48
2.3.1 Definição da amostra	48
2.3.2 Realização de entrevistas exploratórias	51
2.3.3 Selecção dos factores e subfactores	51
2.3.4 Construção do inquérito	53
2.4 Elaboração e validação da grelha de ponderação dos factores e subfactores	54
2.5 Recolha de dados: aplicação do inquérito	57
2.6 Análise dos dados e determinação do valor das categorias profissionais	58
CONSIDERAÇÕES FINAIS	75
BIBLIOGRAFIA	83
ANEXOS	91
ANEXO A – Guião das entrevistas exploratórias	
ANEXO B – Descrição dos factores, subfactores e respectivos níveis	
ANEXO C – Questionário para avaliação de funções	
ANEXO D – Grelhas de ponderação de factores, subfactores e níveis	
ANEXO E – Valor das categorias profissionais por factores e respectivos subfactores	

INTRODUÇÃO

A Indústria do Calçado é um sector de actividade fundamental com forte tradição e implementação em Portugal, assumindo particular relevo na economia nacional. Em 2009, o Calçado representou 3% do Valor Acrescentado Bruto e 2% do Volume de Negócios das Indústrias Transformadoras (IT) e 4% do total nacional das exportações (INE, 2011).

A indústria do Calçado sofreu mudanças significativas nas últimas duas décadas. Estas mudanças foram o reflexo do aumento da concorrência com o fim das barreiras ao comércio internacional e dos movimentos de deslocalização observados por parte de grandes grupos estrangeiros que detinham a sua produção no território nacional. O início da última década foi então marcado por fortes quebras no emprego e na produção e a indústria do Calçado viu-se em processo de reestruturação. Actualmente, fruto de uma aposta crescente em produtos de qualidade e alto valor acrescentado e em factores de inovação, esta indústria tem novas dinâmicas, caracterizando-se pela sua forte vocação exportadora, com mais de 90% da sua produção destinada ao exterior¹.

No contexto actual, de forte recessão económica, a Indústria do Calçado mantém uma enorme relevância na economia nacional. O sector conseguiu progredir e em 2010 assistimos a uma nova dinâmica de crescimento das exportações. Em 2011, observou-se um aumento de 15,2% das exportações e em 2012 mantém-se a tendência de aumento das exportações e redução das importações, com forte impacto na balança comercial, cujo saldo é positivo na ordem dos 1.003 milhões de euros.

Este estudo centra-se num tema específico consagrado na contratação colectiva de trabalho, nomeadamente, as grelhas de classificação das categorias profissionais. As classificações profissionais constituem um dos aspectos fundamentais regulamentados na medida em que estruturam as hierarquias profissionais e salariais dos trabalhadores e trabalhadoras. No entanto, coloca-se a questão da inadequação das actuais grelhas tendo em conta os possíveis impactos de uma multiplicidade de factores nos conteúdos funcionais das profissões, designadamente: a modernização tecnológica e alterações no processo produtivo; os novos padrões de concorrência e as estratégias de gestão empreendidas para acompanhar as novas exigências do mercado (redução de custos, aumento dos padrões de qualidade, aposta na inovação e diferenciação de produtos); e, por último, as novas formas de organização do trabalho e políticas de gestão de recursos humanos. Tal como refere Cerdeira (2004:34), “A ideia, largamente difundida pelos gestores/empregadores, que as realidades do trabalho se afastam dos referenciais organizacionais tradicionais com implicações no desajustamento das normas que no passado codificaram as relações sociais

¹ Conforme dados de *Monografia Estatística – Calçado, Componentes e Artigos de Pele* (APICCAPS, 2010).

e, concretamente, fundaram no passado os sistemas de classificação profissional, encontra, assim, fundamentação nas mudanças que se operam nas empresas”.

A hierarquia das categorias profissionais presente no Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) estabelecido entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e seus Sucedâneos (APICCAPS) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), para o sector do Calçado já é de longa data e nunca foi actualizada. Esta não actualização pode estar a pôr em causa a aplicação do princípio de igualdade: salário igual para trabalho de valor igual.

O presente estudo, enquadrado no Programa Operacional de Assistência Técnica - Fundo Social Europeu (QREN) - Projecto Contributos da Negociação Colectiva para a melhoria das dimensões do emprego e igualdade nas ITV, resulta de um trabalho de continuidade, iniciado com o estudo de avaliação de funções do CCT Têxtil celebrado entre a FESETE e a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP), realizado em parceria com esta última. Os resultados obtidos manifestaram-se de enorme relevância quer na área da contratação colectiva, quer na área da igualdade de género, motivando a realização alargada a outros sectores (tendo com primeiro como referencial principal), desta vez com a parceria da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

O objectivo geral do estudo é a avaliação de funções no sector do Calçado de modo a apurar e a corrigir, através da negociação colectiva, possíveis injustiças e discriminações nos enquadramentos salariais. Assim, pela análise das categorias profissionais e da averiguação do seu valor pretende-se estabelecer uma comparação do seu posicionamento na grelha salarial. A base conceptual do estudo assenta no conceito de trabalho de valor igual entendido como “(...) aquele que, sendo diferente no seu conteúdo (...) tem o mesmo valor, pelo que deve ser remunerado de igual modo” (CGTP-IN et al. 2008b:79). O Código de Trabalho no art.º 23 entende o trabalho de valor igual como aquele em que as funções desempenhadas são equivalentes em termos de qualificação ou experiência exigida, responsabilidades atribuídas, esforço físico e psíquico e condições em que o trabalho é efectuado. No entanto, restringe a possibilidade de comparação de trabalho de valor igual às funções desempenhadas ao serviço dum mesmo empregador.

Mais especificamente, os objectivos do estudo são os seguintes:

- Aprofundar o conhecimento dos conteúdos funcionais das categorias profissionais com a análise das competências, responsabilidades, esforços e condições de trabalho que lhes estão associadas.
- Avaliar o impacto, nos conteúdos funcionais das categorias profissionais, da introdução de novas tecnologias no processo produtivo, das mudanças organizacionais e da alteração dos padrões de concorrência e novas exigências do mercado.
- Através do método por pontos, construir indicadores de avaliação de funções que permitam estabelecer uma comparação do posicionamento das diferentes categorias profissionais na grelha salarial.
- Apurar possíveis discrepâncias salariais entre as categorias profissionais e, caso sejam detectadas, fundamentar junto de parceiros sociais a necessidade de actualizar as grelhas salariais presente no actual CTT no sentido de reforçar o objectivo da igualdade.
- Avaliar possíveis discrepâncias salariais entre categorias profissionais predominantemente masculinas e as predominantemente femininas.
- Desenvolver um instrumento que permita aos parceiros sociais a negociação e adopção de uma grelha salarial mais justa e equitativa, reduzindo a disparidade existente entre homens e mulheres na remuneração auferida por trabalho igual ou de igual valor.
- Valorizar a representação social das profissões pois “(...) ao valorizar profissões e pessoas, dignifica também o trabalho enquanto elemento estruturante para o aumento da produtividade, da competitividade e da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as” (EQUAL, 2008b).
- Contribuir para uma maior objectividade dos processos de gestão de recursos humanos e da organização do trabalho na medida em que possibilita conhecer mais aprofundadamente cada um dos postos de trabalho e as competências necessárias para o seu desempenho. Deste modo, as empresas passam a dispor de um manancial de informação sistematizada que permite, de um modo objectivo e transparente, responder às diferentes necessidades do processo de gestão de recursos humanos (recrutamento e selecção, avaliação de desempenho, identificação de necessidades de formação profissional) e reorganização do trabalho no que respeita a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (OIT, 2007b:50), a eliminação da discriminação no trabalho constitui uma etapa fundamental para a concretização do trabalho decente, redução da pobreza e assegurar o desenvolvimento sustentável.

O estudo está estruturado em três capítulos. No primeiro capítulo é desenvolvido o enquadramento no qual é apresentado, incluindo a análise à estrutura de emprego na Indústria do Calçado, os conceitos fundamentais de contratação colectiva, classificações profissionais e as questões de género no mercado de trabalho. No segundo capítulo é explicada a metodologia que esteve na base da execução do estudo e, mais especificamente, as etapas seguidas para caracterização das categorias profissionais e o apuramento do seu valor. Neste capítulo são ainda expostos os resultados do estudo, ou seja, o valor obtido para cada categoria profissional seguido de uma análise na qual esses resultados são confrontados com a hierarquia salarial definida no CCT. No terceiro e último capítulo tecem-se considerações finais enquanto contributos para uma mais justa e equitativa organização e hierarquização das categorias profissionais, com eliminação de discrepâncias salariais entre trabalho de igual valor.

1

Enquadramento

1.1 Estrutura do emprego na Indústria do Calçado

Neste capítulo apresenta-se uma breve caracterização do emprego na Indústria do Calçado a nível nacional no período entre 2000 e 2009 tendo por base os dados estatísticos disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento Ministério da Solidariedade e Segurança Social (GEP – MSSS) a partir dos Quadros de Pessoal.

Relativamente ao enquadramento do sector, foram considerados para a análise os dados estatísticos onde se insere o Calçado, os enquadrados na Classificação Portuguesa das Actividades Económicas – Revisão 3 (CAE – Rev. 3) 15, designada por Indústria do couro e dos produtos do couro.

1.1.1 A indústria do calçado – número de empresas e trabalhadores/as

A análise da estrutura empresarial da Indústria do Calçado permite verificar que, em termos líquidos, o número de empresas diminuiu entre 2000 e 2009 (quadro n.º 1). Verificou-se uma perda de cerca de 17% de empresas do Calçado. A indústria do Calçado representa, em 2009, cerca de 21% das empresas das ITVC e 4,4% das empresas do total da Indústria Transformadora.

Quadro n.º 1 | N.º Empresas entre 2000 e 2009

Sectores	2000	2009
Calçado	2.189	1.820
ITVC	11.929	8.804
Indústria Transformadora	45.714	41.349

Existe uma clara tendência para a diminuição do emprego, que se situa nos 34% entre 2000 e 2009 para a Indústria do Calçado. Ainda assim, a Indústria do Calçado emprega cerca de 22,5% do pessoal das ITVC e 6% do pessoal da Indústria Transformadora (quadro n.º 2). Num total de 39.496 pessoas a trabalhar nesta área, a maioria (59%), cerca de 23.271 são mulheres.

Quadro n.º 2 | N.º Trabalhadores/as entre 2000 e 2009

Sectores	2000	2009
Calçado	59.954	39.496
ITVC	283.757	175.256
Indústria Transformadora	848.090	654.331

Analisando a dimensão das empresas, conclui-se que a maioria detém menos de 10 trabalhadores/as e 90% menos de 50 trabalhadores/as (quadro n.º 3). Assim, pelo critério de dimensão, as empresas do Calçado são actualmente, na sua grande maioria, micro e pequenas empresas.

Quadro n.º 3 | N.º de empresas do Calçado, por dimensão da empresa (2009)

2009	De 1 a 9 Pessoas ao Serviço	De 10 a 49 Pessoas ao Serviço	De 50 a 249 Pessoas ao Serviço	De 250 a 499 Pessoas ao Serviço	De 500 a 999 Pessoas ao Serviço	De 1000 e mais Pessoas ao Serviço	Total Geral
N.º empresas	904	713	195	7	0	1	1820
Peso do escalão no total	50%	39%	11%	0%	0%	0%	100%

1.1.2 Análise geográfica do emprego e empresas da Indústria do Calçado

No Calçado há uma bipolarização no que concerne ao emprego e empresas, com dois distritos a assumirem uma enorme relevância para este sector, Porto e Aveiro. Em 2009, se no que diz respeito ao número de empresas, Aveiro assume o primeiro lugar, no que diz respeito ao número de: pessoal empregado no sector é o Porto que detém preponderância.

Quadro n.º 4 | N.º de Empresas da Indústria do Calçado por distrito em 2009

Distrito	Empresas (N.º)	Peso do distrito no total
Aveiro	739	40,6%
Porto	662	36,4%
Braga	229	12,6%
Leiria	80	4,4%
Santarém	66	3,6%
Lisboa	17	0,9%
Portalegre	6	0,3%
Guarda	4	0,2%
Setúbal	4	0,2%
Viana do Castelo	3	0,2%
Coimbra	3	0,2%
Ilha da Madeira	3	0,2%
Viseu	2	0,1%
Castelo Branco	1	0,1%
Évora	1	0,1%
Total	1.820	100%

Relativamente às empresas, em Aveiro localizam-se 739 empresas e no Porto 662 empresas, seguindo-se se o distrito de Braga com 229 empresas do Calçado, sendo que os restantes distritos quase não têm representação de empresas (quadro n.º 5).

Quadro n.º 5 | Número de Trabalhadores/as da Indústria do Calçado por distrito em 2009

Distrito	Pessoas ao serviço (N.º)	Peso do distrito no total
Porto	14.912	37,8%
Aveiro	13.924	35,3%
Braga	6.707	17,0%
Santarém	1.631	4,1%
Leiria	883	2,2%
Viana do Castelo	708	1,8%
Guarda	331	0,8%
Lisboa	152	0,4%
Coimbra	149	0,4%
Portalegre	62	0,2%
Viseu	14	0,0%
Setúbal	12	0,0%
Ilha da Madeira	5	0,0%
Castelo Branco	3	0,0%
Évora	3	0,0%
Total	39.496	100,0%

Quanto ao emprego, o distrito do Porto emprega 14.912 pessoas do Calçado, cerca de 37,8% do total, e Aveiro emprega um total de 13.924 pessoas (quadro n.º4).

1.1.3 Caracterização do emprego da Indústria do Calçado

Quanto à idade dos trabalhadores/as, grande parte está situada na faixa etária dos 30-39 anos, compreendendo 33,4% do total, logo seguida do grupo dos 40-49 anos, que representa 31,5% do pessoal afecto ao sector do Calçado (quadro n.º 6).

Analisando a estrutura etária segundo o género, observa-se uma maior incidência de trabalho feminino nas faixas etárias mais jovens e contrariamente uma maior incidência de trabalho masculino nas faixas etárias mais envelhecidas.

Quadro n.º 6 | Estrutura etária das Pessoas ao Serviço na Indústria do Calçado segundo o sexo (2009)

Grupos etários	Pessoas ao Serviço					
	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 18 anos	129	0,8%	108	0,5%	237	0,6%
18-24	1.653	10,2%	2.092	9,0%	3.745	9,5%
25-29	1.301	8,0%	2.463	10,6%	3.764	9,5%
30-39	4.855	29,9%	8.332	35,8%	13.187	33,4%
40-49	4.987	30,7%	7.472	32,1%	12.459	31,5%
50-64	3.128	19,3%	2.729	11,7%	5.857	14,8%
≥ 65 anos	140	0,9%	38	0,2%	178	0,5%
Ignorados	32	0,2%	37	0,2%	69	0,2%
Total	16.225	100,0%	23.271	100,0%	39.496	100,0%

Observando os níveis de escolaridade do pessoal ao serviço, constata-se uma esmagadora predominância de pessoas com o ensino básico (90,5%). Saliente-se que apenas 1,5% do pessoal ao serviço detêm diploma superior.

Analisando a questão do género nos níveis de escolaridade do pessoal ao serviço no sector do Calçado, conclui-se que os homens apresentam níveis escolares superiores com uma maior concentração nos níveis Secundário e Ensino Superior em comparação com o emprego feminino.

Quadro n.º 7 | Níveis de escolaridade das Pessoas ao Serviço nas Indústria do Calçado segundo por sexo (2009)

Níveis de Escolaridade	Pessoas ao Serviço					
	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< Ensino Básico	211	1,3%	235	1,0%	446	1,1%
Ensino Básico	14.446	89,0%	21.299	91,5%	35.745	90,5%
Ensino Secundário	1.218	7,5%	1.404	6,0%	2.622	6,6%
Ensino Pós-Secundário (Max. Nível IV)	17	0,1%	23	0,1%	40	0,1%
Bacharelato	65	0,4%	63	0,3%	128	0,3%
Licenciatura, Mestrado, Doutoramento	236	1,5%	219	0,9%	455	1,2%
Ignorados	32	0,2%	28	0,1%	60	0,2%
Total	16.225	100,0%	23.271	100,0%	39.496	100,0%

Observando os níveis de qualificação, constata-se que 42,3% do pessoal ao serviço no Calçado são profissionais qualificados (quadro n.º 8). Os quadros superiores, médios e altamente qualificados representam apenas 7,8% dos/as trabalhadores/as.

Quadro n.º 8 | Níveis de qualificação das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário por sexo (2009)

Níveis de Qualificação	Pessoas ao Serviço					
	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Quadros Superiores	1.196	7,4%	558	2,4%	1.754	4,4%
Quadros Médios	455	2,8%	146	0,6%	601	1,5%
Encarregados	944	5,8%	499	2,1%	1.443	3,7%
Prof. Altamente Qualificados	471	2,9%	246	1,1%	717	1,8%
Profissionais Qualificados	8.757	54,0%	7.944	34,1%	16.701	42,3%
Profissionais Semi-qualificados	2.779	17,1%	11.492	49,4%	14.271	36,1%
Profissionais Não qualificados	320	2,0%	407	1,7%	727	1,8%
Praticantes/aprendizes	1.011	6,2%	1.658	7,1%	2.669	6,8%
Ignorados	292	1,8%	321	1,4%	613	1,6%
Total	16.225	100,0%	23.271	100,0%	39.496	100,0%

Analisando a questão do género, verifica-se maior predominância de homens nos níveis de qualificação superiores e uma maior predominância de mulheres nos níveis de semi-qualificados, não-qualificados e praticantes e aprendizes.

Um outro indicador relevante na análise da estrutura de emprego prende-se com o vínculo contratual existente entre os/as trabalhadores/as e as entidades patronais. Observa-se a este nível que grande maioria do pessoal ao serviço, cerca de 80,1%, tem um contrato sem termo com a empresa (quadro n.º 9).

Quadro n.º 9 | Tipos de contrato das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário por sexo (2009)

Tipos de Contrato	Pessoas ao Serviço					
	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Contrato a termo	1.970	12,1%	3.176	13,6%	5.146	13,0%
Contrato sem termo	12.622	77,8%	19.034	81,8%	31.656	80,1%
Não enquadrável	387	2,4%	461	2,0%	848	2,1%
Ignorados	1.246	7,7%	600	2,6%	1.846	4,7%
Total	16.225	100,0%	23.271	100,0%	39.496	100,0%

Quando observamos o tipo de contrato por género, concluímos que é no emprego feminino que há uma maior ocorrência de contratos a termo o que traduz a vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho.

Por último, importa ainda abordar a Remuneração Média Mensal no Calçado (quadro nº 10).

Quadro n.º 10 | Remuneração Média Mensal Base e Ganho na Indústria do Calçado por sexo e distritos de Portugal (2009)

Distritos	Remuneração média mensal base			Remuneração média mensal ganho		
	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total
Aveiro	663,41 €	514,73 €	573,71 €	755,05 €	571,94 €	644,58 €
Braga	618,64 €	505,87 €	554,20 €	701,54 €	562,84 €	622,28 €
Castelo Branco	- €	450,00 €	450,00 €	- €	513,00 €	513,00 €
Coimbra	681,73 €	501,79 €	520,64 €	723,23 €	545,56€	564,17 €
Évora	- €	530,00 €	530,00 €	- €	597,50 €	597,50 €
Guarda	663,03 €	488,68 €	550,43 €	773,76 €	556,34 €	633,34 €
Leiria	701,39 €	502,76 €	551,37 €	820,76 €	574,96 €	635,11 €
Lisboa	814,71 €	596,55 €	637,82 €	845,54 €	664,04 €	698,38 €
Portalegre	624,13 €	475,59 €	527,01 €	713,78 €	525,29 €	590,53 €
Porto	626,43 €	504,88 €	560,55 €	700,78 €	559,88 €	624,41 €
Santarém	738,30 €	654,68 €	711,81 €	921,42 €	817,11€	888,38 €
Setúbal	- €	479,43 €	479,43 €	- €	516,18 €	516,18 €
Viana do Castelo	542,97 €	467,85 €	480,31 €	646,58€	552,82 €	568,37 €
Viseu	470,00 €	439,49 €	443,85 €	599,57 €	480,15 €	497,21 €
Total Portugal Continental	642,45 €	510,06 €	566,23 €	728,76 €	568,43 €	636,45€

Relativamente à Remuneração Média Mensal Base (RMMB) para o ano de 2009 conclui-se que:

- A média dos salários base no Calçado (566,23€) é inferior à remuneração base média do conjunto das IT que no ano de 2009 foi de 774,95€.
- Os homens são melhor remunerados apresentando uma RMMB superior. Os homens detêm uma RMMB superior em 26% relativamente às mulheres.
- Na Indústria do Calçado, para todos os distritos, os homens auferem salários base superiores aos das mulheres. Conclui-se que a média da discrepância salarial entre géneros é mais vincada em Lisboa, Leira, Coimbra, Portalegre e Aveiro. Neste sentido, apesar de no plano legal estar salvaguardado o preceito de salário igual para trabalho igual ou de valor igual ainda subsistem nas políticas de remuneração empresariais discriminações de género assentes numa desvalorização social das funções desempenhadas predominantemente pelas mulheres.

A Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG) no Calçado é de 636,45€, sendo inferior à RMMG do conjunto das IT, situada nos 929,78€. A RMMG indicia as mesmas tendências observadas para a RMMB, observando-se uma elevada discrepância entre os homens, melhor remunerados, relativamente às mulheres, pior remuneradas em todos os distritos.

1.2 Novos desafios da Contratação Colectiva de Trabalho

As últimas décadas observaram um conjunto de mudanças significativas a nível global que potenciaram a internacionalização da produção com a deslocalização de empresas, isto é, a transferência de um negócio ou parte dele para outro país motivada por preocupações de redução de custos do trabalho e aumento da produtividade. Com efeito, a globalização e a intensificação da concorrência, designadamente com o fim das barreiras ao comércio internacional e a integração da China na Organização Mundial do Comércio tiveram consequências significativas para a indústria portuguesa do Calçado.

As deslocalizações pressupõem a reimportação dos produtos que são produzidos em países cujo enquadramento normativo em termos de direitos sociais dos/as trabalhadores/as, regime fiscal e preocupações ambientais não estão ao mesmo nível dos países de destino. Consequentemente, a questão da concorrência de mercados passa a estar centrada na perspectiva de desigualdade do sistema normativo entre o país de produção e o país de destino.

As ITVC nacionais em geral, e a Indústria do Calçado em particular, basearam a sua competitividade no recurso a mão-de-obra intensiva e em actividades de baixo valor acrescentado tornando-se mais susceptíveis aos efeitos das deslocalizações das empresas multinacionais e à concorrência internacional. No enquadramento da actual divisão internacional do trabalho, fortemente ditada pelos novos regimes de direito do comércio internacional, surge a debate o impacto da concorrência nos direitos dos/as trabalhadores/as e na efectiva concretização do pressuposto definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) de que todos os seres humanos têm direito “(...) de prosseguir o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, na segurança económica e com oportunidades iguais. Todos os programas de acção e medidas tomadas nos planos nacional e internacional, nomeadamente, no domínio económico e financeiro, devem ser apreciados deste ponto de vista e aceites na medida em que pareçam de molde a favorecer e não a entravar o cumprimento deste objectivo fundamental” (Supiot, 2005:131-132).

A globalização, a evolução tecnológica e a internacionalização da produção para países que estão desligados dos quadros regulatórios dos sistemas nacionais de relações laborais, constituem factores que resultam na perda de emprego e na tendência para a precariedade laboral. Consequentemente, os governos nacionais, empresas e sindicatos são

pressionados para a reconfiguração das relações laborais numa lógica de desregulação e no sentido de flexibilização do regime jurídico do contrato de trabalho em termos de salários, horários, duração, pagamento de indemnizações, entre outros. Neste cenário, o trabalho decente definido segundo a OIT como trabalho produtivo em que os direitos são protegidos, dá origem a rendimentos adequados e com uma protecção social apropriada, poderá, então, estar em risco (Castillo, 2005).

A Comissão Europeia editou, em 2007, o *Livro Verde - Modernizar o Direito do Trabalho para enfrentar os desafios do século XXI* no qual defende que o modelo tradicional de contrato de trabalho e da relação de emprego não são viáveis para fazer face aos desafios colocados pela inovação tecnológica, globalização e exigências de competitividade. Neste sentido, considera que é necessária uma reorganização das normas laborais de modo a torná-las mais flexíveis ao nível de horários, salários, números de trabalhadores/as ao serviço, entre outros.

Dentro da lógica neoliberal de desregulamentação da mão-de-obra, e sob o argumento de adaptação às transformações económicas, o novo enquadramento jurídico-legal português instituído pelo Código de Trabalho, em vigor desde 2003, impulsionou uma reconfiguração do sistema de relações laborais, particularmente “através do reforço das lógicas de individualização das relações laborais; da alteração radical da concepção do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, instituindo a possibilidade das convenções colectivas regularem conteúdos abaixo do padrão estabelecido pelo Código de Trabalho” (Freitas, 2009:8). Este novo quadro normativo, segundo Lima (2004), reforça a tendência para a diferenciação das relações laborais não só entre países e sectores mas igualmente entre empresas e ocupações.

Entre a legislação europeia em matéria de igualdade de género é relevado o papel do diálogo social. Tal está reflectido no artigo 21º da Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.

A Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de Maio de 2012, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual (2011/2285(INI)). Efectivamente esta resolução releva a importância da negociação colectiva no combate à discriminação de género e encoraja o envolvimento dos parceiros sociais no intercâmbio de boas práticas e reforço da

cooperação para eliminar disparidades salariais entre homens e mulheres, incentivando os parceiros sociais a “assumirem a sua responsabilidade pela criação de uma estrutura salarial mais igualitária a nível dos géneros; (...) a promoverem, numa primeira fase, a sensibilização para a igualdade de remuneração, a fim de se virem a efectuar auditorias obrigatórias dos salários” bem como a desenvolverem um “instrumentos comuns de avaliação objectiva do trabalho, a fim de reduzirem as disparidades salariais entre homens e mulheres”.

Esta resolução estabelece na sua recomendação 5 de Dialogo Social que é “necessário proceder a um minucioso exame suplementar das convenções coletivas e das tabelas salariais aplicáveis e estabelecer regimes de classificação das funções”, sendo que “os Estados-Membros – embora respeitando a legislação nacional e as convenções coletivas ou as práticas nacionais – devem incentivar os parceiros sociais a introduzir classificações das funções neutras do ponto de vista do género, que permitam aos empregadores e aos trabalhadores/as identificar possíveis discriminações salariais com base numa definição tendenciosa de tabela salarial”.

1.3 Classificações profissionais

A classificação profissional é entendida como uma estruturação hierárquica preestabelecida dos empregos, geralmente negociada entre empregadores e trabalhadores/as, e formalizada nos CCT nos quais estão definidos os seguintes aspectos: as nomenclaturas das categorias profissionais; os seus conteúdos funcionais; e o seu posicionamento numa tabela salarial. Um sistema de classificação profissional assume várias funções, nomeadamente (Lima, 2004, Cerdeira, 2004):

- Função de categorização através da construção de uma hierarquia profissional;
- Função de regulação do mercado de trabalho na medida em que pode definir as condições de acesso ao emprego e as relações entre o mercado externo e interno;
- Função de identificação das profissões, dos empregos, das qualificações e das competências;
- Função salarial, ao definir uma hierarquia de remunerações e a retribuição mínima para cada categoria;
- Apoiar na definição de políticas de gestão de recursos humanos (recrutamento, contratação, definição de tarefas, mobilidade profissional);
- Assegurar a coerência e equidade na estrutura de salários quer dentro de uma empresa quer entre empresas do mesmo sector.

Sintetizando, as grelhas de classificação profissional permitem “hierarquizar qualidades requeridas pelo emprego (conhecimentos, experiências, habilidades, responsabilidades, autonomia, esforço, perigosidade, etc); estabelecer uma relação directa ou indirecta entre essas qualidades e os salários dos/as trabalhadores/as e consolidar o equilíbrio e a coerência dessa articulação entre os diferentes empregos ao nível da empresa, do sector e mesmo da sociedade global” (Cerdeira, 2004: 39). De acordo com esta autora, as classificações profissionais têm como objectivo, entre outros, serem um meio de regulamentação da remuneração, fornecendo uma base aceite por todos, constituindo a estrutura dos sistemas de fixação de salários. Na abordagem dos sistemas de classificação coloca-se a questão sobre qual o objecto alvo de classificação: as qualidades do trabalhador ou as exigências do posto de trabalho. Neste âmbito existem várias propostas mas tal como se aborda no capítulo seguinte, o presente estudo privilegia a abordagem de avaliação das funções, ou seja, as exigências do posto de trabalho.

Um conceito que está intimamente associado ao de categoria profissional é o de retribuição, que segundo o Código de Trabalho é entendido como: “aquilo a que, nos termos do

contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho” incluindo “a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie”. A retribuição base, “é aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido” (Leitão, 2003: 197-198 in Freitas, 2009:81). De acordo com Lima (2004:112), a formação de salários desenvolve-se em duas fases: a primeira consiste na fixação da massa salarial mediante um conjunto de factores como a inflação antecipada pelo Estado, lucros antecipados, resultados observados, entre outros; a segunda consiste na determinação dos salários individuais, que pode ou não ser realizada a partir das grelhas de classificação das convenções colectivas, sectoriais ou de empresa.

1.4 Desigualdade de género no mercado de trabalho

Uma das características das relações laborais nacionais amplamente referenciada, e à qual as ITVC não são excepção, é a fraca efectividade das normas com uma discordância entre o quadro legal e as práticas empresariais nos mais variados domínios como a natureza do contrato de trabalho, o cumprimento dos horários e a discriminação de género em matéria salarial (Santos, 1985, Dornelas, 2006)². Apesar do enquadramento jurídico-constitucional em Portugal garantir a igualdade de géneros³ subsistem práticas de discriminação de género no mercado de trabalho: remunerações mais baixas para o emprego feminino; escassa representação de mulheres ao nível de chefias, mesmo nos sectores tipicamente femininos; maior incidência de formas contratuais precárias e menores oportunidades de desenvolvimento de carreira para as mulheres.

O presente estudo parte da premência de efectivar nas relações laborais a Convenção n.º 100 da OIT, datada de 1951 e ratificada por Portugal em 1966, relativa à igualdade de remuneração entre homens e mulheres em trabalho de igual valor. Portanto, não se confina à necessidade de concretização da exigência de “trabalho igual, valor igual”; versa sobre uma forma de discriminação indirecta que se traduz em práticas salariais mais baixas para as funções ocupadas maioritariamente por mulheres e que se apoia nas representações sociais e estereótipos que promovem a desvalorização do trabalho feminino. A questão da avaliação é fundamental considerando que esta Convenção procura assegurar que homens e mulheres devem auferir uma remuneração igual não apenas por um trabalho similar mas por um trabalho de valor igual. Com efeito, no seu artigo 2º, a referida Convenção nº 100 determina que “cada Membro deverá, pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os/as trabalhadores/as do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. Este princípio poderá ser aplicado por qualquer dos seguintes meios: Da legislação nacional; De todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação; De convenções colectivas negociadas entre patrões e trabalhadores e trabalhadoras; De uma combinação dos meios acima mencionados” e, no

² Tal como referido no *Livro Branco das Relações Laborais* (Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, 2007:90) “Muita da precariedade laboral existente é resultado e consequência da desvalorização cultural e social dos textos legais e contratuais que regem as relações entre trabalhadores e empresários e empresas”.

³ O artigo 58º da Constituição da República Portuguesa e o artigo 23º do Código de Trabalho garantem, no plano normativo, a igualdade de género no mercado de trabalho. O princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo foi incorporado na Constituição da República em 1976 e a sua transposição para a esfera do trabalho e emprego ocorre em 1979, com o Decreto-Lei n.º 392/79, ocorrendo um novo reforço com o Código de Trabalho aprovado em 2003.

seu artigo 3º, “quando tais medidas forem de natureza a facilitar a aplicação da presente convenção, serão tomadas providências para encorajar a avaliação objectiva dos empregos sobre a base dos trabalhos que comportam; os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objecto de decisões, quer por parte das autoridades competentes no que respeita à fixação das tabelas de remuneração, quer, se as tabelas de remuneração forem fixadas em virtude de convenções colectivas, por parte dos contraentes das referidas convenções; as diferenças entre as tabelas de remuneração que correspondam, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de uma tal avaliação objectiva nos trabalhos a efectuar, não deverão ser consideradas como contrárias ao princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de igual valor.”

O Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), no seu artigo 31º relativo à igualdade de condições de trabalho estabelece que “os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo” plasmando também, no nº 2, “A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual: a) Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida; b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.” O mesmo artigo, nº 3, estabelece que “as diferenças de retribuição não constituem discriminação quando assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade”.

Conforme recente documento produzido em parceria pela CITE e ACT, “Instrumentos de Apoio à Acção Inspectiva no combate à discriminação de género no trabalho” (CITE-ACT, 2012), “tal significa que não podem ser pagos salários diferentes para funções iguais ou de igual valor, tendo por base critérios que não sejam objectivos e comuns a ambos os sexos”.

Neste contexto, é fundamental considerar o termo discriminação, definido pela OIT, na Convenção n.º 111, como “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (OIT, 2010). A discriminação poderá assumir uma forma directa quando uma norma ou regra explícita estabelece um tratamento diferente para homens e mulheres. As últimas décadas nas sociedades ocidentais foram marcadas pelos esforços dos governos nacionais e de entidades internacionais em criar enquadramentos legais que garantissem a

igualdade de género em todos os domínios sociais, incluindo na esfera laboral, de modo a suprimir qualquer forma de discriminação. Não obstante, e apesar dos significativos progressos, persiste uma outra forma de discriminação, a indirecta, que se manifesta nas práticas sociais “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar as pessoas (...) numa posição de desvantagem comparativamente com outras” (OIT, 2007b:9). Na medida em que é um fenómeno que está cristalizado no modo de funcionamento dos locais de trabalho, nos valores e regras culturais e sociais dominantes, essas práticas discriminatórias persistem e a mudança é muito lenta (OIT, 2007b). Os estereótipos e preconceitos sobre as características inerentes a cada um dos sexos sustentam as práticas de discriminação de género e que se manifestam na segregação sexual do mercado de trabalho com uma concentração de mulheres em determinados sectores de actividade e empregos (segregação horizontal), assim como nos níveis hierárquicos inferiores mesmo nos sectores maioritariamente ocupados por mão-de-obra feminina (segregação vertical).

Em paralelo, assiste-se a uma hierarquização das funções ao nível da sua valorização social e económica com a clara desvalorização das funções desempenhadas pelas mulheres (Lastra, 2005:37). O estatuto social das profissões é desvalorizado pelo facto de serem desempenhadas maioritariamente por mulheres estendendo, assim, esta desvalorização às próprias qualificações profissionais⁴. Concluindo, a abordagem da desigualdade salarial não se pode restringir à diferenciação de remuneração entre homens e mulheres que ocupam uma mesma categoria profissional. É igualmente necessário considerar os factores que conduzem a um posicionamento das categorias profissionais tradicionalmente ocupadas por emprego feminino na base da tabela salarial.

A aplicação da igualdade salarial permite a consagração do direito à igualdade das mulheres trabalhadoras, o reconhecimento das suas competências e a valorização das suas funções.

Efectivamente, o alcance do princípio de igualdade salarial exige que se considerem sob uma nova perspectiva as características dos postos de trabalho, que se modifique a percepção que se tem do trabalho das mulheres em comparação com o dos homens, que se revejam os sistemas de remuneração em vigor nas organizações e, finalmente que se dignifiquem os salários dos postos de trabalho de predominância feminina (OIT, 2011).

⁴ Vários autores justificam a discriminação pela tese da qualificação do trabalho na qual se entende que as mulheres são menos remuneradas na medida em que ocupam postos de trabalho menos qualificados. No entanto, outros autores questionam este argumento dado que importa “saber até que ponto as funções ocupadas pelas mulheres são consideradas desqualificadas apenas pelo facto de serem ocupadas por elas” (Phillips e Taylor, 1980 in Ferreira, 1999: 45).

1.5 A igualdade salarial e a avaliação de funções

O contexto actual aponta, assim, como fundamental em matéria de igualdade de género e, em particular, de igualdade de remuneração entre homens e mulheres, a dimensão da descrição de tarefas e avaliação de funções.

A nível nacional, esta realidade está plasmada no Código de Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro), no artigo 31º, no nº 5, o legislador refere “os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo”, constituindo uma contra-ordenação grave a sua violação.

A nível europeu, tal está patente na já referida Convenção nº 111 da OIT e, mais recentemente, na Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional, no seu artigo 4º “(...) quando for utilizado um sistema de classificação profissional para a determinação das remunerações, este sistema basear-se-á em critérios comuns a homens e mulheres e será estabelecido de modo a excluir as discriminações em razão do sexo”, bem como na Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de Maio de 2012, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual (2011/2285(INI)). Efectivamente esta resolução tem em consideração que “as capacidades e competências das mulheres são muitas vezes desvalorizadas, tal como as profissões e empregos em que predominam, sem que haja necessariamente qualquer justificação baseada em critérios objectivos; que as estatísticas disponíveis indicam que as qualificações e a experiência adquiridas pelas mulheres são menos recompensadas, em termos económicos, do que as adquiridas pelos homens; (...) que, para além de aplicar o conceito de igualdade salarial para um trabalho de valor igual, conceito esse que não deve ser desvirtuado por uma abordagem estereotipada em matéria de género, é necessário pôr termo à distribuição tradicional das funções sociais, que até à data tem influenciado de forma significativa a escolha da formação e da profissão, e que a educação pode e deve contribuir para eliminar os estereótipos de género da sociedade; (...) que, de acordo com a legislação e a jurisprudência europeia, os empregadores têm de aplicar os mesmos critérios de avaliação a todos os/as trabalhadores/as, as disposições de remuneração têm de ser compreensíveis e

transparentes e os critérios aplicados têm de ter em consideração a natureza e o tipo de trabalho, não podendo conter elementos discriminatórios”.

Esta resolução apresenta recomendações pormenorizadas, elencando na recomendação 3, relativa à avaliação do trabalho e classificação das funções:

“3.1 O conceito de valor do trabalho deve basear-se na qualificação, nas competências interpessoais e na responsabilidade, valorizando a qualidade do trabalho, com o objectivo de assegurar a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Este conceito não deve ser caracterizado por uma abordagem estereotipada desfavorável às mulheres, que privilegie, por exemplo, o esforço físico em detrimento das competências interpessoais ou da responsabilidade, e deve assegurar que o trabalho, envolvendo responsabilidade por seres humanos não seja considerado de valor inferior em relação ao que envolva responsabilidade por recursos materiais ou financeiros. Por conseguinte, as mulheres devem beneficiar de informações, acompanhamento e/ou formação em matéria de negociação salarial, classificação das funções e escalões de remuneração. Convém solicitar aos setores de atividade e às empresas que verifiquem se os seus sistemas de classificação das funções têm em conta a dimensão obrigatória do género e que introduzam as correções necessárias;

3.2 A iniciativa da Comissão deve incentivar os Estados-Membros a introduzirem a classificação das funções em conformidade com o princípio da igualdade entre mulheres e homens, de forma a permitir a empregadores às pessoas ao seu serviço identificar uma possível discriminação salarial baseada numa definição tendenciosa de tabela salarial. Continua a ser importante respeitar as legislações e tradições nacionais no que se refere ao sistema de relações laborais. Tais elementos de avaliação do trabalho e classificação das funções devem ainda ser transparentes e disponibilizados a todas as partes interessadas, bem como às inspeções do trabalho e aos organismos especializados no domínio da igualdade.

3.3 Os Estados-Membros devem efectuar uma avaliação circunstanciada, predominantemente centrada nas profissões dominadas por mulheres.

3.4 Uma avaliação profissional neutra do ponto de vista do género deve basear-se em novos sistemas de classificação, de enquadramento do pessoal e de organização do trabalho, na experiência profissional e na produtividade, avaliadas principalmente em termos qualitativos, tais como educação e outras habilitações, requisitos mentais e

físicos, responsabilidade em relação a recursos humanos e materiais, que sirvam como fonte de dados e grelhas para determinar as remunerações, tendo devidamente em conta o princípio da comparabilidade”.

1.6 O CCT do Sector do Calçado

Na última década foram negociadas pela FESETE e pela respectiva Associação Patronal representativa (APICCAPS) cerca de 7 CCT (em 2001, em 2003, em 2006, em 2007, em 2008, em 2010 e em 2011). Os últimos anos caracterizaram-se por alterações importantes ao nível da negociação colectiva sectorial, motivadas por alterações económicas e sociais ao nível da indústria, de acordo com um contexto de globalização, de liberalização do comércio e de reestruturações com repercussões ao nível do emprego e ainda pela introdução do novo Código do Trabalho, Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto.

Sobretudo a partir de 2006 observam-se alterações no CCT, com introdução de normas e novos conteúdos, designadamente com modificações na área das categorias profissionais.

Na Indústria do Calçado assistimos a alterações no CCT negociado entre a APICCAPS e a FESETE ao nível das categorias profissionais. A partir de 2006 (BTE 1ª série, nº 19, de 22/05/06) temos 3 grelhas de categorias profissionais distintas para 3 áreas – Trabalhadores/as Directos (Produção), Trabalhadores/as Administrativos/as e Trabalhadores/as de Apoio/as (antes havia uma grelha única, composta por uma pluralidade de categorias profissionais). As novas grelhas criadas correspondem a uma redução significativa do número de categorias profissionais existentes (201 em 1996 e 98 em 2006) e a novas designações para as categorias anteriores (não se verifica, no entanto, alteração no modelo de definição de funções). Antes de 2006, no Calçado existiam dezoito níveis de categorias profissionais que correspondiam dezoito níveis salariais (BTE 1ª série, Nº 11, de 22/03/03). As novas grelhas criadas não incluem uma tabela de equivalência entre as novas categorias profissionais e as anteriores e o CCT não prevê a possibilidade de manutenção provisória das categorias anteriores. A grelha de categorias profissionais de Trabalhadores/as Directos/as (Produção) é agrupada em onze níveis, a de Trabalhadores/as Administrativos/as em dez níveis e a de Trabalhadores/as de Apoio em cinco níveis, a que correspondem os mesmos onze, dez e cinco níveis em termos salariais, respectivamente (FESETE, 2010)⁵.

⁵ Estudo “Ponderação das categorias profissionais nas grelhas das indústrias têxteis, vestuário e calçado” (FESETE, 2010).

2

**APLICAÇÃO DA METODOLOGIA DE
AVALIAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO
NA ANÁLISE DAS CATEGORIAS
PROFISSIONAIS DO CCT ENTRE A
FESETE E APICCAPS**

2.1 Etapas de aplicação do método de avaliação dos postos de trabalho

A Constituição da República Portuguesa determina, no art.º 59, que todos os/as trabalhadores têm direito à retribuição de acordo com a quantidade, natureza e qualidade do trabalho prestado, determinando o princípio de que para trabalho igual, salário igual de modo a garantir uma existência condigna. Assim, a retribuição deve ser conforme à quantidade de trabalho, em termos de duração e intensidade; à natureza do trabalho, isto é, tendo em conta a sua dificuldade, penosidade e intensidade; e à qualidade do trabalho, de acordo com as exigências em conhecimentos, prática e capacidade (Canotilho e Moreira, 1993). Contudo, a lei não especifica em que moldes se deve concretizar a avaliação de funções abrindo espaço para diferentes interpretações da lei e a persistência de práticas discriminatórias. Subsistem, assim, dificuldades em operacionalizar uma comparação de postos de trabalho no sentido de apurar se o valor que lhe é atribuído tem coerência numa escala salarial.

Na medida em que se pretende estabelecer uma comparação do posicionamento de diferentes categorias profissionais na grelha salarial, importa seleccionar a metodologia adequada que permita elencar as dimensões dos conteúdos funcionais de postos de trabalho distintos e averiguar o seu valor. O método da avaliação dos postos de trabalho é assumido pela OIT como o mais indicado para a medição das características dos postos de trabalho com o objectivo de determinar o seu valor relativo (OIT, 2007b). Existem dois tipos de métodos de avaliação: os globais (de classificação) que comparam os postos de trabalho e classificam-nos a partir da importância dos requisitos para os ocupar; e os analíticos (por pontos e factores) que estudam todas as exigências dos postos de trabalho, avaliando-as e comparando-as a partir de critérios comuns, concisos e detalhados. Dado que os segundos possibilitam a determinação sistemática da posição relativa de um posto de trabalho em relação aos outros numa escala salarial, constituem uma importante ferramenta para a identificação de focos de desigualdade como a desvalorização dos postos de trabalho desempenhados tipicamente por mão-de-obra feminina. Neste sentido, são os que melhor se adequam a um estudo que visa contribuir para a promoção de igualdade no trabalho (CGTP-IN et al., 2008b:21).

De acordo com vários autores (Werther e Davis, 1996:389, Cowling e Mailer, 1998:163, Sousa, Duarte e Sanches, 2006:51), o método de avaliação por pontos, apesar de complexo, é um dos mais utilizados e divulgados permitindo uma análise mais aprofundada

e completa dos postos de trabalho⁶. Ainda segundo a Comissão das Comunidades Europeias (2002), este método de avaliação é o mais adequado para apurar a equidade de salários para funções de igual valor⁷: “a avaliação das funções é um método que permite ordenar por ordem de importância as funções no seio de uma organização de trabalho e que o que cumpre avaliar é a função e não a pessoa”. Assim, os sistemas de avaliação das funções devem basear-se em critérios objectivos, isto é, nas tarefas inerentes às ocupações e não nas características dos/as trabalhadores/as.

Tomámos como ponto de partida o estudo *Valor do trabalho e igualdade de género* empreendido por uma Parceria constituída por representantes de estruturas patronais, sindicais e governamentais. Este estudo desenvolveu uma metodologia, a metodologia EQUAL de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género considerada pela OIT como sendo pioneira, e que se assume como uma ferramenta que permite apurar o valor efectivo das funções e comparar os vencimentos de diferentes funções. Muito embora tenha sido criada para apurar desigualdades salariais de género, é possível extrapolar a sua aplicação à análise de desigualdades salariais entre categorias profissionais distintas. Os sectores da Restauração e bebidas foram os seleccionados para a experimentação e desenvolvimento do estudo *Valor do trabalho e igualdade de género*. No entanto, a metodologia desenvolvida é passível de ser transferida para qualquer outro sector de actividade, sendo necessários os devidos ajustamentos, permitindo a construção de uma grelha profissional com correspondência salarial. Este método foi aplicado no estudo de *Construção de um sistema de avaliação de funções e remunerações para o CCT Têxtil celebrado entre a FESETE e a ATP* (FESETE, 2011). É também recomendado no *Guia Prático: A promoção da Igualdade - avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, publicado pela OIT* (OIT, 2011).

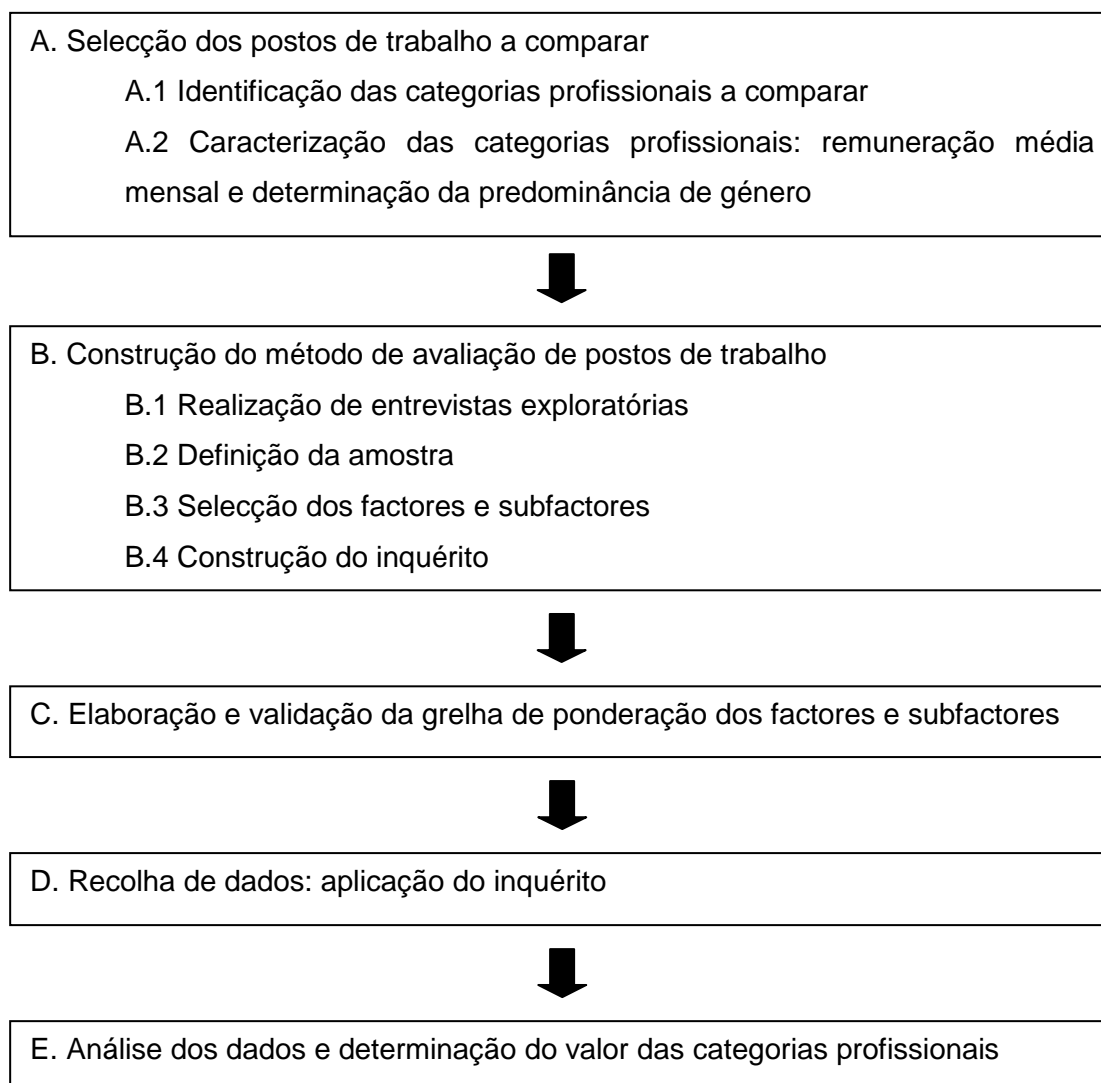
Considera-se ainda que este método vai de encontro ao estabelecido na já referida recomendação 3 sobre avaliação do trabalho e classificação das funções da Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de Maio de 2012, com recomendações à Comissão relativas à aplicação do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual.

⁶ De acordo com Sousa, Duarte e Sanches (2006:46), “O método da comparação de factores é uma técnica analítica em que as funções são comparadas detalhadamente através de factores de avaliação (...): requisitos mentais, as habilidades requeridas, os requisitos físicos, a responsabilidade e as condições de trabalho.”

⁷ A Comunidade Europeia (2001) considera que “nunca será possível criar um método de fixação de salários completamente objectivo, dado tratar-se de um processo de avaliação complexo, que se desenrola segundo os processos políticos, quer no que se refere à escolha e definição dos critérios aplicados, quer no que toca à sua ponderação” sendo “no entanto possível incorporar garantias que favoreçam a transparência e a neutralidade do género e que a melhor garantia nesse sentido reside num procedimento analítico de avaliação dos postos de trabalho”.

O esquema seguinte sintetiza assim as 5 etapas de investigação do presente estudo tendo por base o recurso à metodologia de avaliação de postos de trabalho. No capítulo seguinte é explicitada a forma como foi desenvolvida cada uma das etapas consideradas no curso do presente estudo.

Esquema 1 | Etapas de aplicação da metodologia de avaliação de postos de trabalho



2.2 Selecção dos postos de trabalho a comparar

2.2.1 Identificação das categorias profissionais a comparar

Ao analisar as categorias profissionais do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) estabelecido entre a Associação dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos (APICCAPS) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), para o sector do Calçado foram seleccionadas as categorias profissionais que pertencem em exclusivo à área da produção, num total de 39.

Quadro n.º 11 | Listagem das categorias profissionais da área da produção CCT CALÇADO

Grau	Categoria Profissional
III	Modelador de 1ª
IV	Modelador de 2ª
V	Modelador de 3ª Operador de Corte (calçado) de 1ª Operador de Montagem de 1ª Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 1ª Operador de Correaria 1ª Operador de Máquinas de Componentes de 1ª Operador Manual de Componentes de 1ª
VI	Operador de Corte (calçado) de 2ª Operador de Montagem de 2ª Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 2ª Operador de Correaria 2ª Operador de Máquinas de Componentes de 2ª Operador Manual de Componentes de 2ª
VII	Operador de Costura de 1ª Operador de Acabamento de 1ª Operador Auxiliar de Montagem de 1ª Operador de Fabrico de Marroquinaria de 1ª Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 1ª Preparador Componentes de 1ª
VIII	Operador de Costura de 2ª Operador de Acabamento de 2ª Operador Auxiliar de Montagem de 2ª Operador de Fabrico de Marroquinaria de 2ª Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 2ª Preparador Componentes de 2ª Operador de Correaria de 3ª Operador de Corte (calçado) de 3ª Operador de Montagem de 3ª Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 3ª Operador de Máquinas de Componentes de 3ª Operador Manual de Componentes de 3ª
IX	Operador de Costura de 3ª Operador de Acabamento de 3ª Operador Auxiliar de Montagem de 3ª Operador de Fabrico de Marroquinaria de 3ª Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 3ª Preparador Componentes de 3ª

2.2.2 Caracterização das categorias profissionais: remuneração média mensal e determinação da predominância de género

Procedeu-se à recolha, tratamento e análise de dados estatísticos provenientes dos Quadros de Pessoal do GEP – MTSS para o Instrumento de Regulamentação Colectiva do Trabalho (IRCT) 27773 - CCT-INDÚSTRIA DE CALÇADO, para a Indústria do Calçado, CAE 15 (Rev. 3). Este CCT abrange, em 2009⁸, 1.638 empresas e 35.054 pessoas a prestar serviço por conta de outrem, dos quais 21.761 são mulheres e 13.293 são homens, correspondendo a uma predominância feminina de 62%.

Considerando o objectivo do presente estudo de corrigir a discriminação em razão do sexo, é fundamental ter sempre presente a questão da predominância feminina em cada categoria profissional em análise.

Procedendo ao enquadramento das categorias profissionais nos diferentes grupos e seleccionando apenas as categorias profissionais da produção, conforme listagem anterior, concluímos que estas abrangem 26.743 pessoas, correspondendo a 76,3% do total. O quadro n.º 12 apresenta o número de trabalhadores por conta de outrem (TPCO) abrangidos pelo CCT do Calçado, por categoria profissional ligada à produção, por nível salarial.

Quadro n.º 12 | Distribuição dos TPCO abrangidos por categorias profissionais

Designação das Categorias Profissionais	Categorias dos TPCO Abrangidos	Nível salarial	TPCO Abrangidos			Peso da categoria no total	Predominância Feminina
			Homem	Mulher	Total		
Modelador de 1ª	Modelador	III	232	23	255	1,0%	9,0%
Modelador de 1ª	Modelador de 1.	III	101	7	108	0,4%	6,5%
Modelador de 2ª	Modelador de 2.	IV	24	7	31	0,1%	22,6%
Operador de Montagem de 1ª	Montador (Calçado) de 1.	V	1.450	62	1.512	5,7%	4,1%
Operador de Montagem de 1ª	Operador de Montagem de 1.	V	851	65	916	3,4%	7,1%
Operador de corte (calçado) de 1ª	Cortador (Calçado) de 1.	V	931	103	1.034	3,9%	10,0%
Operador de corte (calçado) de 1ª	Operador de Corte (Calçado) de 1.	V	441	104	545	2,0%	19,1%
Operador de Máquinas de Componentes de 1ª	Operador Maquinas (Componentes) de 1.	V	351	52	403	1,5%	12,9%
Acabador-verificador (clasula 127ª)	Acabador Verificador (Calçado) de 1.	V	100	54	154	0,6%	35,1%
Operador Manual de Componentes de 1ª	Operador Manual (Componentes) de 1.	V	50	22	72	0,3%	30,6%
Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 1ª	Cortador de Pele (Malas, Marroquinaria E Luvas) de 1.	V	33	5	38	0,1%	13,2%

⁸ Último ano com dados estatísticos disponíveis segundo o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSSS).

Designação das Categorias Profissionais	Categorias dos TPCO Abrangidos	Nível salarial	TPCO Abrangidos			Peso da categoria no total	Predominância Feminina
			Homem	Mulher	Total		
Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 1ª	Operador de Corte de Marroq.de Pele de 1.	V	11	1	12	0,0%	8,3%
Modelador de 3ª	Modelador de 3./Chefe de Equipa	V	22	7	29	0,1%	24,1%
Operador de correaria 1ª	Correio de 1.	V	1	0	1	0,0%	0,0%
Operador de Montagem de 2ª	Montador (Calcado) de 2.	VI	523	78	601	2,2%	13,0%
Operador de Montagem de 2ª	Operador de Montagem de 2.	VI	387	89	476	1,8%	18,7%
Operador de corte (calçado) de 2ª	Cortador (Calcado) de 2.	VI	337	111	448	1,7%	24,8%
Operador de corte (calçado) de 2ª	Operador de Corte (Calçado) de 2.	VI	166	89	255	1,0%	34,9%
Operador de Máquinas de Componentes de 2ª	Operador Maquinas (Componentes) de 2.	VI	277	124	401	1,5%	30,9%
Operador Manual de Componentes de 2ª	Operador Manual (Componentes) de 2.	VI	48	34	82	0,3%	41,5%
Acabador-verificador de 2ª (equivalencia srial grupo VI)	Acabador Verificador (Calcado) de 2.	VI	30	48	78	0,3%	61,5%
Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 2ª	Cortador de Pele (Malas, Marroquinaria E Luvras) de 2.	VI	9	6	15	0,1%	40,0%
Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 2ª	Operador de Corte de Marroq.de Pele de 2.	VI	3	0	3	0,0%	0,0%
Operador de correaria 2ª	Correio de 2.	VI	1	0	1	0,0%	0,0%
Operador de Costura de 1ª	Gaspeador de Calcado de 1.	VII	70	3.285	3.355	12,5%	97,9%
Operador de Costura de 1ª	Operador de Costura de 1.	VII	31	2.217	2.248	8,4%	98,6%
Operador de Costura de 1ª	Costureiro (Malas Marroquinaria E Luvras) de 1.	VII	4	99	103	0,4%	96,1%
Operador de Acabamento de 1ª	Acabador (Calcado) de 1.	VII	233	383	616	2,3%	62,2%
Operador de Acabamento de 1ª	Operador de Acabamento de 1.	VII	156	343	499	1,9%	68,7%
Operador Auxiliar de Montagem de 1ª	Operador Auxiliar de Montagem de 1.	VII	86	337	423	1,6%	79,7%
Operador Auxiliar de Montagem de 1ª	Preparador de Montagem (Calcado) de 1.	VII	137	166	303	1,1%	54,8%
Preparador Componentes de 1ª	Preparador de Componentes de 1.	VII	43	121	164	0,6%	73,8%
Operador de Fabrico de Marroquinaria de 1ª	Operador de Fabrico de Marroquinaria de 1.	VII	0	22	22	0,1%	100,0%
Operador de Fabrico de Marroquinaria de 1ª	Maleiro de 1.	VII	8	10	18	0,1%	55,6%
Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 1ª	Operador de Corte de Marroq. de Mat. Sintéticos de 1.	VII	8	5	13	0,0%	38,5%
Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 1ª	Cortador de Materiais Sintéticos (Malas) de 1.	VII	4	7	11	0,0%	63,6%
Operador de Costura de 2ª	Gaspeador de Calcado de 2.	VIII	44	2.899	2.943	11,0%	98,5%
Operador de Costura de 2ª	Operador de Costura de 2.	VIII	27	1.617	1.644	6,1%	98,4%
Operador de Costura de 2ª	Costureiro (Malas Marroquinaria E Luvras) de 2	VIII	2	87	89	0,3%	97,8%
Operador de Acabamento de 2ª	Acabador (Calcado) de 2.	VIII	157	564	721	2,7%	78,2%
Operador Auxiliar de Montagem de 2ª	Preparador de Montagem (Calcado) de 2.	VIII	198	415	613	2,3%	67,7%
Operador Auxiliar de Montagem de 2ª	Operador Auxiliar de Montagem de 2.	VIII	124	335	459	1,7%	73,0%
Operador de Acabamento de 2ª	Operador de Acabamento de 2.	VIII	84	364	448	1,7%	81,3%

Designação das Categorias Profissionais	Categorias dos TPCO Abrangidos	Nível salarial	TPCO Abrangidos			Peso da categoria no total	Predominância Feminina
			Homem	Mulher	Total		
Preparador Componentes de 2ª	Preparador de Componentes de 2.	VIII	50	256	306	1,1%	83,7%
Operador de Montagem de 3ª	Montador (Calçado) de 3.	VIII	186	67	253	0,9%	26,5%
Operador de Montagem de 3ª	Operador de Montagem de 3.	VIII	114	34	148	0,6%	23,0%
Operador de Máquinas de Componentes de 3ª	Operador Maquinas (Componentes) de 3.	VIII	186	60	246	0,9%	24,4%
Operador de corte (calçado) de 3ª	Cortador (Calçado) de 3.	VIII	162	57	219	0,8%	26,0%
Operador de Corte (calçado) de 3ª	Operador de Corte (Calçado) de 3.	VIII	77	60	137	0,5%	43,8%
Operador Manual de Componentes de 3ª	Operador Manual (Componentes) de 3.	VIII	31	56	87	0,3%	64,4%
Acabador-verificador de 3ª (eq. Salarial grupo VIII)	Acabador Verificador (Calçado) de 3.	VIII	25	22	47	0,2%	46,8%
Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 3ª	Cortador de Pele (Malas, Marroquinaria E Luvas) de 3.	VIII	16	11	27	0,1%	40,7%
Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 3ª	Operador de Corte de Marroq. de Pele de 3.	VIII	0	2	2	0,0%	100,0%
Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 3ª	Operador de Corte de Marroq. de Mat. Sintéticos de 2.	VIII	0	1	1	0,0%	100,0%
Operador de Fabrico de Marroquinaria de 2ª	Operador de Fabrico de Marroquinaria de 2.	VIII	0	8	8	0,0%	100,0%
Operador de Fabrico de Marroquinaria de 2ª	Maleiro de 2.	VIII	2	0	2	0,0%	0,0%
Operador de correaria 3ª	Correio de 3.	VIII	1	0	1	0,0%	0,0%
Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 2ª	Cortador de Materiais Sinteticos (Malas) de 2.	VIII	0	1	1	0,0%	100,0%
Operador de Costura de 3ª	Gaspeador de Calçado de 3.	IX	23	1.001	1.024	3,8%	97,8%
Operador de Costura de 3ª	Operador de Costura de 3.	IX	23	625	648	2,4%	96,5%
Operador de Costura de 3ª	Costureiro (Malas Marroquinaria E Luvas) de 3.	IX	5	56	61	0,2%	91,8%
Operador de Acabamento de 3ª	Acabador (Calçado) de 3.	IX	109	225	334	1,2%	67,4%
Operador de Acabamento de 3ª	Operador de Acabamento de 3.	IX	61	164	225	0,8%	72,9%
Operador Auxiliar de Montagem de 3ª	Preparador de Montagem (Calçado) de 3.	IX	148	135	283	1,1%	47,7%
Operador Auxiliar de Montagem de 3ª	Operador Auxiliar de Montagem de 3.	IX	124	148	272	1,0%	54,4%
Preparador Componentes de 3ª	Preparador de Componentes de 3.	IX	60	154	214	0,8%	72,0%
Operador de Fabrico de Marroquinaria de 3ª	Operador de Fabrico de Marroquinaria de 3.	IX	2	14	16	0,1%	87,5%
Operador de Fabrico de Marroquinaria de 3ª	Maleiro de 3.	IX	0	3	3	0,0%	100,0%
Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 3ª	Operador de Corte de Marroq.de Mat.Sintéticos de 3.	IX	8	1	9	0,0%	11,1%
Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 3ª	Cortador de Materiais Sintéticos (Malas) de 3.	IX	2	5	7	0,0%	71,4%
Total do CCT			13.293	21.761	35.054	-	62,1%
Total Cat. Seleccionadas – Produção			9.210	17.533	26.743	100%	65,6%
% das Cat. Seleccionadas no Total			69,3%	80,6%	76,3%	-	-

Os dados obtidos a partir do GEP/ MTSS resultantes dos dados de apuramento dos Quadros de Pessoal apontam para uma desactualização na classificação das categorias profissionais. As actuais classificações das categorias profissionais resultam do CCT do Calçado de 2006 (publicado no BTE nº 19, de 22/05/06). No entanto, muitas empresas ainda se encontram a adoptar classificações diferentes daquelas que se encontram actualmente em vigor. Acresce que, para além de se observarem classificações anteriores a esta reclassificação efectuada em 2007, ainda se encontram classificações em categorias profissionais que há muito deixaram de existir no sector, o que não permite o seu enquadramento actual (cerca de 1.093 TPCO não se enquadram em quaisquer das categorias profissionais do CCT em vigor). Entre as categorias da área da Produção, as designações também se encontram desactualizadas, razão pela qual foi também necessário enquadrar as designações constantes nos dados fornecidos pelo GEP/ MTSS nas designações actualmente em vigor no CCT do Calçado.

Após analisar o conjunto das categorias profissionais da Produção observamos que muitas têm pouca representatividade no conjunto. Assim, foi definido como critério para seleccionar as categorias profissionais a abranger neste estudo o de a categoria profissional abranger mais de 1% dos TPCO da área da Produção deste CCT.

Considerando a desactualização acima referida, foi necessário englobar em cada uma das designações actuais das categorias profissionais do CCT do Calçado o número de TPCO abrangidos com designações anteriores.

O quadro n.º 13 apresenta o total dos TPCO seleccionados por categoria profissional e por nível salarial.

Após a aplicação do critério de representatividade superior a 1% dos TPCO abrangidos pelo CCT na área da Produção e agregando as antigas e novas designações, seleccionamos 19 categorias profissionais, englobando 25.328 TPCO, que representam 72,3% do total dos TPCO abrangidos pelo CCT do Calçado e cerca de 94,7% dos TPCO da área da Produção.

Das 19 categorias profissionais seleccionadas, 1 é do nível salarial III, 3 do nível salarial V, 3 do nível salarial VI, 3 do nível salarial VII, 6 do nível salarial VIII e 3 do nível salarial IX.

Quadro n.º 13 | Distribuição dos TPCO seleccionados por categorias profissionais e nível salarial

Novas Categorias	TPCO Abrangidos – Categorias	Nível salarial	TPCO Abrangidos			%	Pred. Fem.
			Homem	Mulher	Total		
Modelador de 1ª	Modelador e Modelador de 1ª	III	333	30	363	1,4%	8,3%
Operador de Montagem de 1ª	Montador calçado 1ª, Op. Montagem de 1ª	V	2.301	127	2.428	9,1%	5,2%
Operador de corte (calçado) de 1ª	Cortador de 1ª e Op. Corte de 1ª	V	1.372	207	1.579	5,9%	13,1%
Operador de Máquinas de Componentes de 1ª	Op. Maquinas (componentes) de 1ª	V	351	52	403	1,5%	12,9%
Operador de Montagem de 2ª	Montador calçado 2ª, Op. Montagem de 2ª	VI	910	167	1.077	4,0%	15,5%
Operador de corte (calçado) de 2ª	Cortador de 2ª e Op. Corte de 2ª	VI	503	200	703	2,6%	28,4%
Operador de Máquinas de Componentes de 2ª	Op. Maquinas (componentes) de 2ª	VI	277	124	401	1,5%	30,9%
Operador de Costura de 1ª	Gaspeador de 1ª, Costureiro de 1ª, Op. Costura de 1ª	VII	105	5.601	5.706	21,3%	98,2%
Operador de Acabamento de 1ª	Acabador de 1ª, Op. Acabamento de 1ª	VII	389	726	1.115	4,2%	65,1%
Operador Auxiliar de Montagem de 1ª	Preparador de Montagem de 1ª, Op. Auxiliar de Montagem de 1ª	VII	223	503	726	2,7%	69,3%
Operador de Costura de 2ª	Gaspeador de 2ª, Costureiro de 2ª, Op. Costura de 2ª	VIII	73	4.603	4.676	17,5%	98,4%
Operador de Acabamento de 2ª	Acabador de 2ª, Op. Acabamento de 2ª	VIII	241	928	1.169	4,4%	79,4%
Operador Auxiliar de Montagem de 2ª	Preparador de Montagem de 2ª, Op. Auxiliar de Montagem de 2ª	VIII	322	750	1.072	4,0%	70,0%
Preparador Componentes de 2ª	Preparador Componentes de 2ª	VIII	50	256	306	1,1%	83,7%
Operador de Montagem de 3ª	Montador de 3ª, Op. Montagem de 3ª	VIII	300	101	401	1,5%	25,2%
Operador de Corte (calçado) de 3ª	Cortador de 3ª, Op. Corte de 3ª	VIII	239	117	356	1,3%	32,9%
Operador de Costura de 3ª	Gaspeador de 3ª, Costureiro de 3ª, Op. Costura de 3ª	IX	51	1.682	1.733	6,5%	97,1%
Operador de Acabamento de 3ª	Acabador de 3ª, Op. Acabamento de 3ª	IX	170	389	559	2,1%	69,6%
Operador Auxiliar de Montagem de 3ª	Preparador de Montagem de 3ª, Op. Auxiliar de Montagem de 3ª	IX	272	283	555	2,1%	51,0%
Total CCT Calçado			13.293	21.761	35.054	131%	62,1%
Total Categorias Profissionais da área da Produção			9.210	17.533	26.743	100%	65,6%
Total representativa (> 1% Trab. Abrangidos)			8.482	16.846	25.328	94,7%	66,5%

Foi ainda analisada a questão do género. Conforme o estudo “Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações CCT-FESETE-ATP” realizado em 2011 pela FESETE, “a determinação da predominância masculina ou feminina nas categorias profissionais foi definida a partir do quantitativo de mulheres e homens que ocupam um posto de trabalho independentemente do tipo de vínculo contratual. Dado não existir um limite considerado como o mais indicado para a definição de predominância seguimos de perto alguns estudos que apontam uma concentração de pessoal igual ou superior a 60% de homens ou mulheres que ocupam um posto de trabalho para avaliar a predominância de

género (Chicha, 2008:19)”. Assim, das 19 categorias em estudo constata-se que 10 são de predominância feminina.

Observa-se que as categorias profissionais de predominância feminina estão concentradas nos grupos VII, VIII e IX, pertencentes à base da grelha salarial ao qual corresponde uma massa salarial inferior. Introduzindo a dimensão salarial na análise, observamos que as categorias profissionais seleccionadas auferem remunerações médias mensais ordenadas de acordo com o nível da tabela salarial. Assim, dos TPCO seleccionados, o salário mais elevado corresponde ao Modelador de 1ª, do nível III e o salário mais baixo corresponde ao Operador de Costura de 3ª, do nível IX.

Importa, no entanto, destacar duas conclusões que ressaltam da análise salarial dos TPCO das categorias profissionais seleccionadas (quadro n.º 14). A primeira é a diferença salarial observada entre homens e mulheres. Em todas as categorias profissionais os homens auferem uma remuneração superior à das mulheres. Exceptua-se o Modelador de 1ª, em que as mulheres auferem, em média, uma remuneração superior à dos homens. Analisando a amplitude da diferença salarial entre géneros, constata-se que esta é superior no topo da grelha salarial e tende a reduzir-se na base. Saliente-se que a base da grelha salarial apresenta remunerações médias muito próximas do salário mínimo salarial (SMN), descolando-se pouco deste referencial mínimo em ambos os géneros. A segunda conclusão prende-se com a diferença entre a remuneração média praticada pelas empresas e o salário contratual negociado⁹. Os salários praticados pelas empresas estão acima dos valores das tabelas salariais, conforme já havia sido constatado no estudo “A dispersão salarial entre as práticas das empresas e a negociação nas ITVC” elaborado pela FESETE. A dispersão salarial é bem superior no topo da distribuição remuneratória, o que provoca um elevado nível de desigualdade salarial. Em média, a remuneração mensal praticada pelas empresas onde se integram estes TPCO abrangidos pelo CCT do Calçado é superior em 20% relativamente ao salário contratual.

⁹ Não tendo havido acordo de negociação para o CCT em 2007, a tabela salarial considerada em vigor resulta da tabela salarial acordada 2006 a actualização do SMN.

Quadro n.º 14 | Remuneração Média Mensal Base (RMMB) dos homens e das mulheres por categoria profissional

Novas Categorias	Nível salarial	Remuneração Média Mensal Base (RMMB)			Salário Contratual	Diferença entre a RMMB entre H e M	Diferença entre a RMMB e S. Contratual
		Homem	Mulher	Total			
Modelador de 1ª	III	1.049,86 €	1.082,97 €	1.052,62 €	608,00 €	-3,1%	73,1%
Operador de Montagem de 1ª	V	561,80 €	533,48 €	560,54 €	517,00 €	5,3%	8,4%
Operador de corte (calçado) de 1ª	V	547,22 €	527,64 €	545,15 €	517,00 €	3,7%	5,4%
Operador de Máquinas de Componentes de 1ª	V	575,34 €	524,61 €	568,65 €	517,00 €	9,7%	10,0%
Operador de Montagem de 2ª	VI	519,43 €	509,10 €	518,10 €	507,00 €	2,0%	2,2%
Operador de corte (calçado) de 2ª	VI	516,73 €	506,79 €	514,39 €	507,00 €	2,0%	1,5%
Operador de Máquinas de Componentes de 2ª	VI	533,72 €	506,14 €	525,85 €	507,00 €	5,4%	3,7%
Operador de Costura de 1ª	VII	491,03 €	480,74 €	480,94 €	470,00 €	2,1%	2,3%
Operador de Acabamento de 1ª	VII	522,21 €	490,14 €	502,67 €	470,00 €	6,5%	7,0%
Operador Auxiliar de Montagem de 1ª	VII	508,22 €	474,25 €	486,51 €	470,00 €	7,2%	3,5%
Operador de Costura de 2ª	VIII	472,42 €	457,42 €	457,70 €	450,00 €	3,3%	1,7%
Operador de Acabamento de 2ª	VIII	473,98 €	456,51 €	460,67 €	450,00 €	3,8%	2,4%
Operador Auxiliar de Montagem de 2ª	VIII	483,24 €	456,37 €	465,17 €	450,00 €	5,9%	3,4%
Preparador Componentes de 2ª	VIII	470,83 €	459,21 €	461,55 €	450,00 €	2,5%	2,6%
Operador de Montagem de 3ª	VIII	473,85 €	470,81 €	473,12 €	450,00 €	0,6%	5,1%
Operador de Corte (calçado) de 3ª	VIII	479,71 €	464,35 €	474,74 €	450,00 €	3,3%	5,5%
Operador de Costura de 3ª	IX	454,66 €	453,85 €	453,87 €	450,00 €	0,2%	0,9%
Operador de Acabamento de 3ª	IX	459,97 €	449,49 €	453,06 €	450,00 €	2,3%	0,7%
Operador Auxiliar de Montagem de 3ª	IX	462,57 €	453,84 €	458,30 €	450,00 €	1,9%	1,8%
Total CCT Calçado		627,38 €	503,98 €	554,83 €	461,86 €	24,5%	20,1%

2.3 Construção do método de avaliação de postos de trabalho

2.3.1 Definição da amostra

De modo a obter uma amostra mais próxima da realidade em estudo, pretendeu-se construir uma amostra por quotas, isto é, proporcional à expressão percentual que cada uma das categorias consideradas assume no conjunto. Contudo, considerando que esta técnica de amostragem iria resultar numa escassez de casos nas categorias com menor representatividade, optou-se por definir um número mínimo de trabalhadores/as a inquirir de acordo com a respectiva representatividade.

Quadro n.º 15 | Dimensão da amostra: número de inquiridos a aplicar a TCO abrangidos pelo CCT FESETE – APICCAPS por categorias profissionais

Categoria Profissional	Nível salarial	Nº TPCO	Peso percentual no total dos TPCO da Produção	Nº de Inquiridos
Modelador de 1ª	III	363	1,4%	5
Operador de Montagem de 1ª	V	2.428	9,1%	9
Operador de corte (calçado) de 1ª	V	1.579	5,9%	7
Operador de Máquinas de Componentes de 1ª	V	403	1,5%	5
Operador de Montagem de 2ª	VI	1.077	4,0%	7
Operador de corte (calçado) de 2ª	VI	703	2,6%	5
Operador de Máquinas de Componentes de 2ª	VI	401	1,5%	5
Operador de Costura de 1ª	VII	5.706	21,3%	13
Operador de Acabamento de 1ª	VII	1.115	4,2%	7
Operador Auxiliar de Montagem de 1ª	VII	726	2,7%	5
Operador de Costura de 2ª	VIII	4.676	17,5%	13
Operador de Acabamento de 2ª	VIII	1.169	4,4%	7
Operador Auxiliar de Montagem de 2ª	VIII	1.072	4,0%	7
Preparador Componentes de 2ª	VIII	306	1,1%	5
Operador de Montagem de 3ª	VIII	401	1,5%	5
Operador de Corte (calçado) de 3ª	VIII	356	1,3%	5
Operador de Costura de 3ª	IX	1.733	6,5%	9
Operador de Acabamento de 3ª	IX	559	2,1%	5
Operador Auxiliar de Montagem de 3ª	IX	555	2,1%	5
Total TPCO das categorias representativas		25.328	94,7%	129
Total TPCO CCT Calçado - Produção		26.743	100,0%	-

Assim, o critério utilizado foi:

- Mínimo de 5 inquéritos para categorias com peso percentual inferior a 3%;
- Mínimo de 7 inquéritos para categorias com peso percentual entre os 3% e os 6%;
- Mínimo de 9 inquéritos para categorias com peso percentual entre os 7% e os 10%;
- Mínimo de 11 inquéritos para categorias com peso percentual entre os 11% e os 15%;
- Mínimo de 13 inquéritos para categorias com peso percentual a partir dos 16%.

Quadro n.º 16 | Número de pessoas por conta de outrem abrangidas pelo CCT do Calçado e número de inquéritos, por categorias profissionais, por distrito (2009)

Novas Categorias	Nacional				Aveiro			Braga			Porto		
	Total	Pred. Fem.	%	Inq.	Nº TPCO	%	Inq.	Nº TPCO	%	Inq.	Nº TPCO	%	Inq.
Modelador de 1ª	363	8,3%	1,4%	5	183	50,4%	3	51	14,0%	0	120	33,1%	2
Operador de Montagem de 1ª	2.428	5,2%	9,1%	9	1.089	44,9%	5	400	16,5%	1	893	36,8%	3
Operador de corte (calçado) de 1ª	1.579	13,1%	5,9%	7	663	42,0%	3	254	16,1%	1	613	38,8%	3
Operador de Máquinas de Componentes de 1ª	403	12,9%	1,5%	5	172	42,7%	2	50	12,4%	1	180	44,7%	2
Operador de Montagem de 2ª	1.077	15,5%	4,0%	7	471	43,7%	4	196	18,2%	1	359	33,3%	2
Operador de corte (calçado) de 2ª	703	28,4%	2,6%	5	282	40,1%	2	112	15,9%	1	252	35,8%	2
Operador de Máquinas de Componentes de 2ª	401	30,9%	1,5%	5	153	38,2%	3	45	11,2%	0	114	28,4%	2
Operador de Costura de 1ª	5.706	98,2%	21,3%	13	2.142	37,5%	5	1.097	19,2%	2	2.236	39,2%	6
Operador de Acabamento de 1ª	1.115	65,1%	4,2%	7	433	38,8%	3	238	21,3%	1	390	35,0%	3
Operador Auxiliar de Montagem de 1ª	726	69,3%	2,7%	5	164	22,6%	1	318	43,8%	3	190	26,2%	1
Operador de Costura de 2ª	4.676	98,4%	17,5%	13	2.167	46,3%	6	655	14,0%	2	1.523	32,6%	5
Operador de Acabamento de 2ª	1.169	79,4%	4,4%	7	552	47,2%	3	113	9,7%	1	411	35,2%	3
Operador Auxiliar de Montagem de 2ª	1.072	70,0%	4,0%	7	333	31,1%	3	284	26,5%	2	302	28,2%	2
Preparador Componentes de 2ª	306	83,7%	1,1%	5	122	39,9%	2	16	5,2%	0	162	52,9%	3
Operador de Montagem de 3ª	401	25,2%	1,5%	5	118	29,4%	2	89	22,2%	1	175	43,6%	2
Operador de Corte (calçado) de 3ª	356	32,9%	1,3%	5	67	18,8%	1	93	26,1%	1	173	48,6%	3
Operador de Costura de 3ª	1.733	97,1%	6,5%	9	497	28,7%	3	231	13,3%	1	918	53,0%	5
Operador de Acabamento de 3ª	559	69,6%	2,1%	5	148	26,5%	1	55	9,8%	1	310	55,5%	3
Operador Auxiliar de Montagem de 3ª	555	51,0%	2,1%	5	108	19,5%	1	101	18,2%	1	304	54,8%	3
Total representativa (> 1% Trab. Abrangidos)	25.328	66,5%	94,7%	129	9.864	28,1%	53	4.398	17,4%	22	9.625	38,0%	54

A partir destes critérios estruturou-se uma amostra de 129 inquiridos a aplicar a trabalhadores e trabalhadoras do sector do Calçado.

Para efeitos da análise das categorias profissionais foi definido um espaço territorial de abrangência do estudo e que integra os distritos de Aveiro, Braga e Porto. Na medida em que estes três distritos concentram 94,3% do total nacional de TPCO e das categorias profissionais consideradas representativas para a análise esta opção não compromete a representatividade ao mesmo tempo que permite uma economia de recursos (quadro n.º 16)¹⁰.

Quadro n.º 17 | Dimensão da amostra: número de inquiridos a aplicar a TPCO abrangidos pelo CCT do Calçado por categorias profissionais, por distrito e por género

Categorias Profissionais	Nível salarial	Peso das Mulheres	Nacional	Aveiro (Sindicato Calçado Aveiro)	Braga (Sindicato Calçado Minho)	Porto (SINTEVECC)	Género
Modelador de 1ª	III	8,3%	5	3	0	2	Homens
Operador de Montagem de 1ª	V	5,2%	9	5	1	3	Homens
Operador de corte (calçado) de 1ª	V	13,1%	7	3	1	3	Homens
Operador de Máquinas de Componentes de 1ª	V	12,9%	5	2	1	2	Homens
Operador de Montagem de 2ª	VI	15,5%	7	4	1	2	Homens
Operador de corte (calçado) de 2ª	VI	28,4%	5	2	1	2	Homens
Operador de Máquinas de Componentes de 2ª	VI	30,9%	5	3	0	2	Homens
Operador de Costura de 1ª	VII	98,2%	13	5	2	6	Mulheres
Operador de Acabamento de 1ª	VII	65,1%	7	3	1	3	Mulheres
Operador Auxiliar de Montagem de 1ª	VII	69,3%	5	1	3	1	Mulheres
Operador de Costura de 2ª	VIII	98,4%	13	6	2	5	Mulheres
Operador de Acabamento de 2ª	VIII	79,4%	7	3	1	3	Mulheres
Operador Auxiliar de Montagem de 2ª	VIII	70,0%	7	3	2	2	Mulheres
Preparador Componentes de 2ª	VIII	83,7%	5	2	0	3	Mulheres
Operador de Montagem de 3ª	VIII	25,2%	5	2	1	2	Homens
Operador de Corte (calçado) de 3ª	VIII	32,9%	5	1	1	3	Homens
Operador de Costura de 3ª	IX	97,1%	9	3	1	5	Mulheres
Operador de Acabamento de 3ª	IX	69,6%	5	1	1	3	Mulheres
Operador Auxiliar de Montagem de 3ª	IX	51,0%	5	1	1	3	Homens
Total		66,5%	129	53	22	54	-

Finalmente, para a definição da amostra para aplicação de inquiridos, consideramos a questão do género. Às categorias profissionais com predominância feminina, com peso de mulheres superior a 60% do total, serão aplicados os inquiridos a mulheres enquanto nas categorias profissionais com maioria masculina, serão aplicados os inquiridos a **pessoas** do

¹⁰ Conforme estudo anterior “Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações CCT-FESETE-ATP” realizado em 2011 pela FESETE

sexo masculino. O quadro seguinte apresenta os inquéritos a aplicar por distrito e por género (quadro n.º 17).

2.3.2 Realização de entrevistas exploratórias

Nesta fase do estudo realizaram-se entrevistas a informantes privilegiados com o objectivo de obter informações essenciais para a construção do inquérito por questionário, técnica através da qual se procedeu à avaliação das funções. Foram efectuadas entrevistas a dirigentes sindicais, detentores de um conhecimento profundo das categorias profissionais em análise assim como das dinâmicas económicas do sector do Calçado. As entrevistas foram realizadas tendo por base um guião flexível e centrado na caracterização das categorias profissionais e no impacto das tendências de evolução sectorial nos conteúdos profissionais, tendo sido alvo de análise de conteúdo.

2.3.3 Selecção dos factores e subfactores

A metodologia seleccionada para avaliar as categorias profissionais em estudo centra-se na comparação de vários postos de trabalho tendo em conta um conjunto de critérios comuns previamente definidos. O método de avaliação por pontos pressupõe a decomposição de cada posto de trabalho em factores críticos a partir dos quais é possível estabelecer uma medição e comparação de diferentes postos de trabalho de modo a atribuir o seu justo valor. Os factores são entendidos como critérios que permitem abranger as exigências de postos de trabalho distintos e, de acordo com Chicha (2008:77), os factores Competências, Esforços, Responsabilidades e Condições de trabalho são considerados como os mais adequados para empreender uma avaliação de funções independentemente do sector de actividade em causa. Por sua vez, cada factor divide-se em subfactores de modo a obter informações exaustivas e detalhadas sobre os postos de trabalho. A selecção dos subfactores deve ser adequada ao sector de actividade em análise respeitando duas condições essenciais: o rigor metodológico (garantir ausência de ambiguidade e de duplicação) e o não enviesamento de género (alguns dos métodos de avaliação utilizados compreendem subfactores direccionados especificamente para postos de trabalho de predominância masculina, pelo que deve estar assegurada a integração de aspectos particulares de postos de trabalho predominantemente femininos de modo a permitir uma comparação objectiva das categorias profissionais em estudo). Cada subfactor apresenta

um conjunto de dimensões/variáveis (como por exemplo a intensidade, a frequência, a duração) que são medidas com o recurso a uma escala composta por níveis/ graus de acordo com a natureza quantitativa ou qualitativa da dimensão a medir (Chicha, 2008: 36-38).

Quadro n.º 18 | Grelha de factores, subfactores e número de níveis

Factores	Subfactores	N.º de Níveis
COMPETÊNCIAS	1. Habilitações escolares	5
	2. Experiência profissional e/ou formação no posto de trabalho	4
	3. Tecnologias de informação e comunicação	3
	4. Comunicação	4
	5. Trabalho em equipa	2
	6. Habilidade manual	4
	7. Agilidade corporal	3
	8. Rapidez de execução	3
	9. Conteúdo do trabalho	4
	10. Resolução de problemas	3
	11. Adaptação à mudança	3
RESPONSABILIDADES	1. Segurança de outras pessoas	5
	2. Manutenção do equipamento	4
	3. Verificação da qualidade	3
	4. Supervisão	3
	5. Documentos	3
	6. Consequências de erros	4
ESFORÇOS	1. Posições corporais	5
	2. Movimentos repetitivos	5
	3. Levantamento e transporte de pesos	5
	4. Posturas	4
	5. Ritmos de trabalho	5
	6. Coordenação motora	2
	7. Esforço visual	3
	8. Atenção	4
CONDIÇÕES DE TRABALHO-RISCOS PROFISSIONAIS	1. Ruído	4
	2. Iluminação	4
	3. Ambiente térmico	4
	4. Vibrações	4
	5. Vapores, gases, fibras, poeiras e/ou produtos tóxicos	4
	6. Exposição a riscos profissionais	4

Na selecção dos subfactores (quadro n.º 18) houve uma preocupação de exaustividade no sentido de abarcar o maior número possível de aspectos caracterizadores dos postos de trabalho em estudo. Deste modo, procurou-se através de uma reflexão apurar os factores e subfactores mais relevantes¹¹ tendo por base as informações provenientes de duas fontes

¹¹ Relativamente ao número de subfactores considerado como indicado para integrar um estudo de avaliação de funções, conclui-se pela bibliografia consultada que não existe um limite consensual sendo que alguns estudos indicam que o número máximo de subfactores a considerar deve oscilar entre os 16 e os 25. Não obstante, considerando-se os objectivos do presente estudo e as características da Indústria do Calçado optou-se por elaborar uma grelha de avaliação de funções que integra 31 subfactores.

distintas: entrevistas exploratórias a dirigentes sindicais; e bibliografia disponível sobre perfis profissionais das ITVC. No quadro seguinte é apresentada a lista de factores e subfactores seleccionados para proceder à avaliação das categorias profissionais.

2.3.4 Construção do inquérito

O inquérito foi a técnica de investigação seleccionada para a recolha de informação relativa ao conteúdo funcional das categorias profissionais em análise. Importa destacar alguns dos aspectos que foram considerados na construção do inquérito: as questões foram formuladas de um modo mais objectivo possível de forma a não solicitarem a percepção que os trabalhadores/as possuem sobre determinada tarefa; a terminologia utilizada é simples e adaptada à realidade dos sectores em estudo de modo a que as questões fossem compreendidas igualmente por todos os inquiridos.

O questionário a ser preenchido pelos trabalhadores e trabalhadoras é composto por dois grandes blocos de questões com objectivos distintos:

- Identificar as tarefas desempenhadas pelos/as trabalhadores/as procurando apurar se estão em conformidade com o descritivo funcional constante no CCT. Importa salientar que foi desenvolvida uma versão do inquérito para cada uma das categorias profissionais com a questão 8 individualizada de acordo com o descritivo funcional constante no CCT. Destaca-se ainda que houve a preocupação em questionar os/as trabalhadores/as sobre outras tarefas que com mais ou menos frequência desempenhassem na empresa.
- Identificar as exigências de cada uma das categorias profissionais no que se reporta aos factores seleccionados: Competências, Responsabilidades, Esforços e Condições de trabalho.

O inquérito foi validado pela CITE e Sindicatos e ainda sujeito à realização de pré-testes, de modo a evidenciar possíveis falhas na redacção e organização das questões, confirmar o cumprimento dos requisitos de clareza e precisão assim como a presença das exigências do posto de trabalho. Posteriormente, procedeu-se a eventuais rectificações ficando, então, validado para a sua aplicação no terreno.

2.4 Elaboração e validação da grelha de ponderação dos factores e subfactores

A construção da grelha de ponderação é um dos momentos mais importantes do processo de avaliação das categorias profissionais e consiste na definição da importância dos factores e subfactores seleccionados na etapa anterior através da atribuição de pontos a cada um deles. Portanto, funciona como uma unidade de medida comum que permite avaliar e comparar o valor do trabalho das categorias profissionais em estudo. Assim, a atribuição de pontos foi definida pela equipa técnica em conjunto com os Sindicatos, traduzindo a importância relativa de cada factor e subfactor para a missão do sector, isto é, para o sucesso organizacional e sectorial, motivo pelo qual assumem valores distintos. A ponderação dos factores e subfactores seleccionados pressupõe uma profunda reflexão e um forte conhecimento dos constrangimentos, oportunidades, pontos fortes e fracos do sector.

Segundo CGTP-IN et al (2008:28), “A importância desta etapa e as consequências que dela podem resultar no plano prático, quer para as empresas, quer para os/as trabalhadores/as e para o próprio sector de actividade, são de tal complexidade que se torna necessário um entendimento muito claro de cada conceito em análise, comum a todas as partes envolvidas. Saber o que significa cada factor e subfactor e o que se pretende com eles é algo que tem de ser claro, objectivo e consensual para todos/as os/as envolvidos/as no processo. Somente assim a atribuição de pontos será feita de forma consciente e objectiva, e somente assim o trabalho desenvolvido poderá dar frutos e contribuir para uma efectiva revalorização do trabalho e do sector.”

De seguida apresenta-se a ponderação dos factores considerados especificamente para avaliação das funções em análise partindo do pressuposto de que o valor máximo a atribuir são 1000 pontos (quadro n.º 19)¹².

¹² Segundo Chicha (2008:71), a maior parte dos especialistas considera, aproximadamente, os seguintes intervalos para a ponderação dos factores: de 20% a 35% para as qualificações; de 25% a 40% para as responsabilidades; de 15% a 25% para os esforços; de 5% a 15% para as condições de trabalho. No entanto, no presente trabalho optou-se por criar uma grelha de pontuações específica tendo por base as características das funções a serem avaliadas e o facto de pertencerem em exclusivo à área produtiva das ITV.

Quadro n.º 19 | Grelha de ponderação dos factores e subfactores de avaliação das categorias profissionais

Factores	Subfactores	Pontos
COMPETÊNCIAS	1. Habilitações escolares	30
	2. Experiência profissional e/ou formação no posto de trabalho	36
	3. Tecnologias de informação e comunicação	25
	4. Comunicação	28
	5. Trabalho em equipa	20
	6. Habilidade manual	34
	7. Agilidade corporal	23
	8. Rapidez de execução	29
	9. Conteúdo do trabalho	30
	10. Resolução de problemas	28
	11. Adaptação à mudança	27
	Total	310
RESPONSABILIDADES	1. Segurança de outras pessoas	45
	2. Manutenção de equipamentos	40
	3. Verificação da qualidade	40
	4. Supervisão	35
	5. Documentos	35
	6. Consequências de erros	55
	Total	250
ESFORÇOS	1. Posições corporais	30
	2. Movimentos repetitivos	35
	3. Levantamento e transporte de pesos	30
	4. Posturas	30
	5. Ritmos de trabalho	30
	6. Coordenação motora	35
	7. Esforço visual	30
	8. Atenção	30
	Total	250
CONDIÇÕES DE TRABALHO-RISCOS PROFissionais	1. Ruído	28
	2. Iluminação	28
	3. Ambiente térmico	28
	4. Vibrações	28
	5. Vapores, gases, fibras, poeiras e/ou produtos tóxicos	28
	6. Exposição a riscos profissionais	50
	Total	190

Por sua vez, a distribuição dos pontos pelos diferentes níveis que integram cada subfactor realiza-se por progressão aritmética, isto é, divide-se o número de níveis pelo total de pontos atribuídos ao subfactor encontrando-se assim os pontos correspondentes ao primeiro nível e, simultaneamente, o factor de progressão para os níveis seguintes existindo uma diferença constante entre os vários níveis de um mesmo subfactor¹³.

¹³ Por exemplo ao subfactor Habilitações escolares foram atribuídos 30 pontos e identificados 5 níveis. O valor do primeiro nível e do factor de progressão é $30/5 = 6,00$. Cada nível terá assim a seguinte pontuação: nível 1 = $30/5 = 6,00$; nível 2 = nível 1 + $6,00 = 12,00$; nível 3 = nível 2 + $6,00 = 18,00$; nível 4 = nível 3 + $6,00 = 24,00$; nível 5 = nível 4 + $6,00 = 30,00$.

Nos casos em que o primeiro nível do subfactor corresponde à ausência do requisito ou exigência (por exemplo, o primeiro nível do subfactor relativo à Responsabilidade pela segurança de outras pessoas corresponde a “sem responsabilidade pela segurança de outros”) à partida não lhe deveria ser atribuído qualquer ponto. Se fosse aplicada a progressão aritmética estaria a ser conferido um valor excessivo a um posto de trabalho para o qual o subfactor não é requerido originando distorções na comparação e avaliação de funções. Para contornar esta situação Chicha (2008) propõe que nestes casos ao nível 1 sejam atribuídos menos pontos em vez de lhe atribuir uma pontuação nula¹⁴.

De acordo com Chicha (2008:70), é recomendado efectuar a ponderação dos factores e subfactores somente após aplicação e análise dos resultados dos inquéritos na medida em que o conhecimento prévio do peso de cada factor e subfactor poderá induzir uma valorização de determinados empregos. No entanto, também pode haver riscos de enviesamento se a equipa definir os pontos dos factores e subfactores tendo por base os resultados dos inquéritos. Devido a constrangimentos temporais, no desenvolvimento do estudo optou-se por realizar a ponderação apenas num momento, nomeadamente, antes da aplicação do inquérito.

¹⁴ Nestas situações o grupo de trabalho optou por atribuir 10% do total do subfactor ao nível 1. Por exemplo, no subfactor Segurança de outras pessoas ao qual foi atribuído 45,00 pontos, o cálculo dos pontos por níveis foi o seguinte: o nível 1 = 10% x 45,00 = 4,50; nível 2 = nível 1+ [(45,00-4,50)/4] = 14,63; nível 3 = nível 2 + 10,13=24,75; nível 4 = nível 3+10,13 = 34,80; nível 5= nível 4+10,13=45,00.

2.5 Recolha de dados: aplicação do inquérito

O processo de selecção dos/as trabalhadores/as a quem foi aplicado os inquéritos assentou numa articulação dos seguintes critérios: abarcar uma diversidade de realidades empresariais em termos de modelos organizacionais, estratégias empresariais e tecnologias utilizadas; e tinham de estar abrangidos/as pelo CCT em estudo.

Todos os/as trabalhadores/as inquiridos foram previamente informados pela equipa técnica acerca dos objectivos do estudo reforçando a ideia de que o objectivo do estudo não era uma avaliação do desempenho profissional assegurando, igualmente, o anonimato e confidencialidade da informação recolhida.

No total foram aplicados 129 inquéritos, abrangendo empresas que se enquadravam na CAE 15, designada por Indústria do couro e dos produtos do couro e que aplicam o CCT FESETE–APICCAPS. Mais especificamente, as empresas pertencem ao distrito da Porto, Aveiro e distrito de Braga.

2.6 Análise dos dados e determinação do valor das categorias profissionais

Os dados recolhidos nos inquéritos foram alvo de tratamento estatístico com o recurso ao programa informático SPSS.

Importa agora esclarecer os procedimentos seguidos na determinação do valor das categorias. Na medida em que para cada categoria foram inquiridos várias pessoas, podendo existir assim resultados diferenciados para um mesmo subfactor, foi necessário definir um processo para determinar em que nível se posicionaria cada categoria profissional nos subfactores em análise. O processo seleccionado reporta-se ao critério da maioria (50%+1). No entanto, nas situações em que existe uma grande dispersão das respostas não sendo por isso possível aplicar a maioria absoluta, foi definido que o critério a utilizar seria o cálculo da média. A partir deste procedimento é então encontrado o valor de cada categoria para os diferentes subfactores e, posteriormente, é apurado o valor de cada factor e que corresponde ao somatório dos valores assumidos pelos subfactores que o integram. Da mesma forma obtém-se o valor global de cada categoria profissional e que resulta do somatório dos valores obtidos para cada um dos quatro factores considerados para a análise e comparação de funções. O quadro seguinte sintetiza os resultados obtidos apenas para os factores considerados, determinando-se assim o valor de cada uma das categorias profissionais¹⁵.

¹⁵ No estudo realizado sobre a avaliação de funções do sector da Restauração e Bebidas pela CGTP-IN et al., procederam-se a ajustamentos de alguns valores de modo a que os resultados reflectissem mais proximamente a realidade em estudo. “É possível que os níveis encontrados em determinados subfactores, em determinadas profissões, não expressem da melhor forma a realidade desse posto de trabalho no sector ou na organização. É, por isso, muito importante que o grupo de trabalho, sobretudo os/as representantes patronais e sindicais, se debrucem cuidadosamente na análise destes casos e, eventualmente, procedam à sua rectificação. Estes ajustamentos são feitos por negociação entre as partes e não anulam a precisão do instrumento de avaliação utilizado” (2008:30). No entanto, por decisão do grupo de trabalho optou-se por não alterar os valores obtidos através da aplicação dos inquéritos.

Quadro n.º 20 | Determinação do valor das categorias profissionais

Sub-factores Categorias	Factores				Total
	Competências	Responsabilidades	Esforços	Condições de Trabalho	
Modelador 1º	214,20	151,64	115,86	43,30	525,00
Operador/a Acabamento 1ª	171,73	81,94	175,07	82,90	511,64
Operador/a Acabamento 2ª	215,15	116,85	146,14	113,90	592,04
Operador/a Acabamento 3ª	179,66	51,25	147,37	127,10	505,38
Operador/a Auxiliar de Montagem 1ª	185,72	101,05	196,50	118,83	602,11
Operador/a Auxiliar de Montagem 2ª	157,52	57,68	178,75	113,40	507,35
Operador/a Auxiliar de Montagem 3ª	191,92	52,75	173,44	81,00	499,11
Operador/a Corte 1ª	238,10	126,75	179,46	56,41	600,73
Operador/a Corte 2ª	222,64	113,04	143,00	99,92	578,60
Operador/a Corte 3ª	151,12	77,60	150,75	119,64	499,11
Operador/a Máquinas Componentes 1ª	198,88	79,75	115,50	105,34	499,47
Operador/a Máquinas Componentes 2ª	160,64	65,00	175,60	135,50	536,74
Operador/a de Montagem 1ª	200,58	107,41	172,25	84,77	565,01
Operador/a de Montagem 2ª	227,44	97,12	191,39	137,40	653,35
Operador/a de Montagem 3ª	184,62	88,56	160,63	100,98	534,78
Operador/a de Costura 1ª	219,73	108,28	154,19	93,60	575,80
Operador/a de Costura 2ª	212,28	97,30	167,50	112,30	589,38
Operador/a de Costura 3ª	190,43	88,63	148,15	102,84	530,05
Preparador/a de Componentes 2ª	177,66	120,13	184,50	65,88	548,17

Seguindo a metodologia de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género proposta por Chicha (2008), e no sentido de comparar o valor das categorias profissionais de predominância masculina e de predominância feminina, a etapa seguinte consiste no reagrupamento de categorias através da definição de intervalos de valores. Deste modo é possível agrupar as categorias com valor semelhante e assim estabelecer equivalências entre as categorias. Com efeito é necessário definir intervalos de pontuação colocando-se, aqui, a questão sobre qual a amplitude dos intervalos a considerar e que deve atender os seguintes requisitos: a amplitude dos intervalos deve ser definida tendo em conta o número máximo de classes que se pretende criar e de pontos, atendendo que não deverá ser inferior a 30 pontos e superior a 70. Sublinha-se que uma amplitude dos intervalos demasiado reduzida pode implicar diferenças dificilmente explicáveis e uma maior amplitude pode comprometer o conceito de trabalho de igual valor na medida em que categorias com características diferentes podem ser enquadradas numa mesma classe de intervalo. Face à amplitude entre a categoria que obteve maior pontuação 653,35 (Operador/a de Montagem de 2ª) e a que obteve menor pontuação 499,11 (Operador/a Auxiliar de Montagem de 3ª e Operador/a de Corte de 3ª) a opção recaiu na criação de grupos com intervalos de 40 pontos partindo do limite superior, de modo a formar no total quatro grupos. Desta forma

permitiu-nos enquadrar todas as categorias dentro de um intervalo considerável que não compromete-se o conceito de trabalho de igual valor.

Quadro n.º 21 | Determinação do valor das categorias profissionais para o sector do calçado

Sub-factores Categorias	Nível Salarial	RMMB (€)	Peso da categoria no total (%)	Género	Grupo 1 654-614	Grupo 2 613-573	Grupo 3 572-532	Grupo 4 531-491
Modelador								525,00
Modelador 1º	III	1.052,62	1,4	Homens				525,00
Operador/a Acabamento								528,29
Operador/a Acabamento 1ª	VII	502,67	4,2	Mulheres				511,64
Operador/a Acabamento 2ª	VIII	460,67	4,4	Mulheres		592,04		
Operador/a Acabamento 3ª	IX	453,06	2,1	Mulheres				505,38
Operador/a Auxiliar de Montagem							555,61	
Operador/a Auxiliar de Montagem 1ª	VII	486,51	2,7	Mulheres		602,11		
Operador/a Auxiliar de Montagem 2ª	VIII	645,17	4,0	Mulheres				507,35
Operador/a Auxiliar de Montagem 3ª	IX	458,30	2,1	Homens				499,11
Operador/a Corte						578,66		
Operador/a Corte 1ª	V	545,15	5,9	Homens		600,73		
Operador/a Corte 2ª	VI	514,39	2,6	Homens		578,60		
Operador/a Corte 3ª	VIII	474,74	1,3	Homens				499,11
Operador/a Máquinas Componentes								523,76
Operador/a Máquinas Componentes 1ª	V	568,65	1,5	Homens				499,47
Operador/a Máquinas Componentes 2ª	VI	525,85	1,5	Homens			536,74	
Operador/a de Montagem						602,06		
Operador/a de Montagem 1ª	V	560,54	9,1	Homens			565,01	
Operador/a de Montagem 2ª	VI	518,10	4,0	Homens	653,35			
Operador/a de Montagem 3ª	VIII	473,12	1,5	Homens			534,78	
Operador/a Costura						581,94		
Operador/a de Costura 1ª	VII	480,94	21,3	Mulheres		575,80		
Operador/a de Costura 2ª	VIII	457,70	17,5	Mulheres		589,38		
Operador/a de Costura 3ª	IX	453,87	6,5	Mulheres				530,05
Preparador/a de Componentes							548,17	
Preparador/a de Componentes 2ª	VIII	461,55	1,1	Mulheres			548,17	

O quadro n.º 21 apresenta a distribuição de cada uma das categorias pelos 4 grupos, assim como, o exercício de agregar as categorias com o mesmo conteúdo funcional (como por ex. os/as Operadores/as de Costura de 1ª, 2ª e 3ª) utilizando o mesmo critério de determinação do valor das categorias utilizado.

Procede-se, de seguida, a uma análise mais exaustiva dos resultados obtidos para cada uma das categorias assim como dos respectivos conteúdos funcionais recolhidos no inquérito, sendo, no entanto, importante adiantar que amplitude da diferença entre a categoria que obteve maior pontuação e a que obteve menor pontuação é de 154,25 pontos. A análise inclui uma comparação entre as pontuações obtidas, a hierarquia das categorias

profissionais definida no CCT e a remuneração efectivamente paga pelas empresas aos trabalhadores/as de cada uma das categorias.

Operador/a de Montagem:

Ao analisarmos esta categoria (quadro n.º 21) vamos ter em conta os três níveis associados a esta categoria, Operador/a de montagem de 1ª, 2ª e 3ª. No conjunto das 19 categorias abordadas, os/as Operadores/as de Montagem de:

- 1ª, de predominância masculina, representam 9,1% do total de TCO. Esta categoria obteve 565,01 pontos, a segunda melhor de entre os/as Operadores/as de Montagem e a oitava pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial V e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo enquadram-se no grupo 3;
- 2ª, de predominância masculina, representam 4,0% do total de TCO. Esta categoria obteve 653,35 pontos, a pontuação mais elevada de entre as 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VI e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo são a única categoria que preenche o grupo 1;
- 3ª, de predominância masculina, representam 1,5% do total de TCO. Esta categoria obteve 534,78 pontos, a mais baixa de entre os/as Operadores/as de Montagem e a décima primeira pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VIII e na grelha de pontuação ocupam, tal como os/as Operadores de Montagem de 1ª, o grupo 3.

Pelos resultados apresentados podemos concluir que existe uma clara falta de concordância destas categorias na posição na grelha salarial definida no CCT, a RMMB que estes profissionais efectivamente auferem e a posição que ocupam na grelha de pontuação desenvolvida no presente estudo. Ao analisarmos as três categorias entre si (Operadores/as de Montagem de 1ª, 2ª e 3ª) verificamos que apesar de os/as de 2ª obterem uma melhor pontuação quando comparados com os/as de 1ª, auferem uma RMMB inferior a estes e estão enquadrados num nível salarial inferior. Quando comparamos estas três categorias com as restantes em análise verificamos que também aqui há uma falta de concordância:

- Os/as Operadores/as de Montagem de 1ª apesar de auferirem a 3ª RMMB obtiveram apenas a 8ª pontuação, sendo que todas as categorias que se posicionam à sua frente auferem uma RMMB mais baixa e ocupam um nível salarial mais baixo, com a excepção dos/as Operadores de Corte de 1ª que se posicionam no mesmo nível salarial;

- Os/as Operadores/as de Montagem de 2ª apesar de auferirem apenas a 6ª RMMB e se posicionarem no nível salarial VI obtiveram a pontuação mais elevada. Esta categoria destaca-se pela diferença pontual obtida relativamente ao Operador/a de Montagem de 1ª e também por ser a única categoria a posicionar-se no grupo 1;
- Os/as Operadores/as de Montagem de 3ª auferem a 12ª RMMB e obtiveram a 11ª pontuação, não se verificando uma grande discrepância entre o posicionamento nestes dois factores. Será apenas de assinalar que apesar de se posicionar no nível salarial VIII obteve uma melhor pontuação que os/as Modeladores/as de 1ª, Operadores/as de Acabamentos de 1ª e os/as Operadores/as de Máquinas de Componentes 1ª que se posicionam em níveis salariais superiores.

Analisando os resultados obtidos por factor, podemos verificar que nos factores Competências, Responsabilidades e Esforços os/as Operadores/as de Montagem de 1ª e 2ª obtiveram resultados acima da média enquanto que os/as Operadores de Montagem de 3ª obtiveram pontuações ligeiramente abaixo da média. No que respeita ao factor Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, verificamos que os/as Operadores/as de Montagem de 1ª obtiveram uma pontuação abaixo da média, podendo indiciar uma menor exposição a factores de risco de acidente ou doença profissional ou desconhecimento desses mesmos riscos. Por sua vez os/as Operadores/as de Montagem de 2ª obtiveram a maior pontuação neste factor quando comparada com as restantes categorias em análise, indiciando uma maior exposição a factores de risco de acidente ou doença profissional.

Ao analisarmos o conteúdo funcional destas categorias verificamos que uma parte significativa dos/as inquiridos/as refere, não realizar as actividades mencionadas no CCT mas sim tarefas associadas com outras categorias como: tratamento de solas antes de colar; enformar; carregamento/descarregamento; auxilio no armazém; acabamento; e enformar/desenformar.

Operador/a de Costura:

Ao analisarmos esta categoria (quadro n.º 21) vamos ter em conta os três níveis associados a esta categoria, Operador/a de Costura de 1ª, 2ª e 3ª. No conjunto das 19 categorias abordadas, os/as Operadores/as de Costura de:

- 1ª, de predominância feminina, representam 21,3% do total de TCO. Esta categoria obteve 575,80 pontos, a segunda melhor de entre os/as Operadores/as de Costura e a sétima pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VII e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo enquadram-se no grupo 2;

- 2ª, de predominância feminina, representam 17,5% do total de TCO. Esta categoria obteve 589,38 pontos, a melhor de entre os/as Operadores/as de Costura e a quinta pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VIII e na grelha de pontuação elaborada pelo presente posicionam-se no grupo 2;
- 3ª, de predominância feminina, representam 6,5% do total de TCO. Esta categoria obteve 530,05 pontos, a mais baixa de entre os/as Operadores/as de Costura e a décima segunda pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial IX e na grelha de pontuação ocupam o grupo 4.

Pelos resultados apresentados também aqui, e face ao verificado com os/as Operadores/as de Montagem, estamos perante uma discordância entre a posição na grelha salarial definida no CCT, a RMMB que estes profissionais efectivamente auferem e a posição que ocupam na grelha de pontuação desenvolvida no presente estudo. Ao analisarmos as três categorias entre si (Operadores/as de Costura de 1ª, 2ª e 3ª) verificamos que apesar de os/as de 2ª obterem uma melhor pontuação quando comparados com os/as de 1ª, auferem uma RMMB inferior a estes e estão enquadrados num nível salarial inferior. Quando comparamos estas três categorias com as restantes em análise verificamos que, também aqui, há uma falta de concordância:

- Os/as Operadores/as de Costura de 1ª que auferem a 10ª RMMB obtiveram a 7ª pontuação mais elevada, verificando-se aqui uma ligeira falta de concordância entre os factores em análise. Destacamos aqui o facto de esta categoria ter obtido uma pontuação mais baixa do que os/as Operadores/as Costura de 2ª;
- Os/as Operadores/as de Costura de 2ª apesar de auferirem apenas a 17ª RMMB e se posicionarem no nível salarial VIII obtiveram a 5ª pontuação mais elevada, mais elevada inclusive que outras categorias que ocupam um nível mais elevado na grelha salarial e auferem uma RMMB mais elevada. A par dos/as Operadores de Acabamento de 2ª são a categoria onde mais se faz notar a discrepância, pelo lado da discriminação negativa;
- Os/as Operadores/as de Costura de 3ª auferem a 18ª RMMB e obtiveram a 12ª pontuação, verificando-se também aqui uma grande discrepância entre o posicionamento nestes dois factores. Será também de assinalar que apesar de se posicionar no nível salarial IX obteve uma melhor pontuação que os/as Modeladores/as de 1ª, Operadores/as de Acabamentos de 1ª, Operador/a Auxiliar de Montagem 2ª, Operadores/as de Máquinas de Componentes de 1ª e os/as Operador/a Corte 3ª que se posicionam em níveis salariais superiores.

Analisando os resultados obtidos por factor, podemos verificar que nos factores Competências e Responsabilidades os/as Operadores/as de Costura de 1ª e 2ª obtiveram resultados acima da média enquanto que os/as Operadores de Montagem de 3ª obtiveram pontuações ligeiramente abaixo da média. No que respeita ao factor Esforços, verificamos que apenas os/as Operadores/as de Costura de 2ª obtiveram uma pontuação acima da média enquanto que os/as de 1ª e 3ª obtiveram uma pontuação abaixo da média. No que respeita ao factor Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, verificamos que apenas os/as Operadores/as de Costura obtiveram uma pontuação abaixo da média, podendo aqui também indiciar uma maior exposição ou menor conhecimento relativamente à sua exposição a situações de risco e/ou doença profissional.

No que respeita ao seu conteúdo funcional a maioria dos/as trabalhadores/as refere que no seu quotidiano realizam as tarefas descritas no CCT mas assinalam também que com alguma frequência dão apoio no acabamento.

Operador/a de Corte:

Ao analisarmos esta categoria (quadro n.º 21) vamos ter em conta os três níveis associados a esta categoria, Operador/a de Corte de 1ª, 2ª e 3ª. No conjunto das 19 categorias abordadas, os/as Operadores/as de Corte de:

- 1ª, de predominância masculina, representam 5,9% do total de TCO. Esta categoria obteve 600,73 pontos, a melhor de entre os/as Operadores/as de Corte e a terceira pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial V e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo enquadram-se no grupo 2;
- 2ª, de predominância masculina, representam 2,6% do total de TCO. Esta categoria obteve 578,60 pontos, a segunda melhor de entre os/as Operadores/as de Corte e a sexta pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VI e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estão também enquadrados no grupo 2;
- 3ª, de predominância masculina, representam 1,3% do total de TCO. Esta categoria obteve 499,11 pontos, a mais baixa de entre 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VIII e na grelha de pontuação ocupam o grupo 4.

Ao analisarmos estas categorias verificamos que ao contrário do que se verifica com os/as Operadores/as de Montagem e os/as Operadores/as de Costura, não há discrepância entre a posição na grelha salarial definida no CCT, a RMMB que estes profissionais efectivamente

auferem e a posição que ocupam na grelha de pontuação quando comparadas entre si, mas ao compararmos com as restantes categorias verificamos que existência de discrepância, entre os factores em análise:

- Os/as Operadores/as de Corte de 1ª que auferem a 4ª RMMB e obtiveram a 3ª pontuação mais elevada, verificando-se aqui uma ligeira discordância entre os factores em análise;
- Os/as Operadores/as de Corte de 2ª auferem a 7ª RMMB e obtiveram a 6ª pontuação mais elevada, à frente de categorias que ocupam uma posição mais elevada na grelha salarial como os/as, Operador/a de Montagem 1ª, Modelador 1º e os/as Operador/a Máquinas Componentes 1ª;
- Os/as Operadores/as de Corte de 3ª auferem a 11ª RMMB e obtiveram a pontuação mais baixa das categorias em análise, atrás de outras categorias que ocupam uma posição na grelha salarial inferior como é o caso dos/as Operador/a de Costura 3ª e dos/as Operador/a Acabamento 3ª, verificando-se aqui uma clara discrepância entre estes dois factores em análise.

Analisando os resultados obtidos verificamos que, também neste caso, não se verifica concordância entre o enquadramento na grelha salarial definida no CCT, a posição que ocupa na grelha de pontuação criada pelo presente estudo e a RMMB efectivamente auferida, uma vez que, obteve uma pontuação mais elevada que outras categorias colocadas num nível mais elevado na grelha salarial e a RMMB é das mais baixas no conjunto das categorias seleccionadas.

Analisando os resultados obtidos por factor, os/as Operadores/as de Corte de 1ª obtiveram a pontuação mais elevada no factor Competências de entre as categorias em estudo, indiciando que no conjunto os/as Operadores/as de Corte de 1ª são a categoria que mais reúne competências teóricas, técnicas, sociais e relacionais. Salientamos ainda que ainda no factor Competências os/as Operadores/as de Corte de 2ª conseguiram obter a terceira melhor pontuação e os de 3ª por sua vez obtiveram a pior pontuação do conjunto total das categorias analisadas. No factor Responsabilidades os/as Operadores/as de Corte de 1ª obtiveram a segunda melhor pontuação no presente estudo. Relativamente ao factor Condições de Trabalho – Riscos Profissionais voltamos a verificar a situação sinalizada nas categorias anteriores, novamente a categoria de 1ª obtém uma pontuação abaixo da média enquanto que a categoria de 2ª e 3ª obtém uma pontuação acima da média.

Ao analisarmos o conteúdo funcional desta categorias os/as inquiridos/as mencionam realizam as tarefas descritas no CCT e, quando necessário, realizam tarefas como, apoio no armazém e acabamento de obra.

Operador/a Auxiliar de Montagem:

Ao analisarmos esta categoria (quadro n.º 21) vamos ter em conta os três níveis associados a esta categoria, Operador/a Auxiliar de Montagem de 1ª, 2ª e 3ª. No conjunto das 19 categorias abordadas, os/as Operadores/as Auxiliares de Montagem de:

- 1ª, de predominância feminina, representam 2,7% do total de TCO. Esta categoria obteve 602,11 pontos, a melhor de entre os/as Operadores/as Auxiliares de Montagem e a segunda pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VII e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo posicionam-se no grupo 2;
- 2ª, de predominância feminina, representam 4,0% do total de TCO. Esta categoria obteve 507,35 pontos, a segunda melhor de entre os/as Operadores/as Auxiliares de Montagem e a décima quinta pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VIII e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estão também enquadrados no grupo 4;
- 3ª, de predominância masculina, representam 2,1% do total de TCO. Esta categoria obteve 499,11 pontos, a mais baixa (em conjunto com os/as Operadores/as de Corte de 3ª) de entre 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VIII e na grelha de pontuação ocupam o grupo 4.

Ao analisarmos estas categorias verificamos que, ao contrário do que se verifica com os/as Operadores/as de Montagem e os/as Operadores/as de Costura, não há discrepância entre a posição na grelha salarial definida no CCT, a RMMB que estes profissionais efectivamente auferem e a posição que ocupam na grelha de pontuação quando comparadas entre si, mas ao compararmos com as restantes categorias verificamos a existência de uma discrepância, entre os factores em análise:

- Os/as Operadores/as Auxiliares de Montagem de 1ª que auferem a 9ª RMMB e obtiveram a 2ª pontuação mais elevada, verificando-se aqui uma clara discrepância entre os factores em análise;
- Os/as Operadores/as Auxiliares de Montagem de 2ª auferem a 13ª RMMB e obtiveram a 15ª pontuação, à frente dos/as Operador/a Máquinas Componentes 1ª que ocupam uma posição mais elevada na grelha salarial e auferem a 2ª RMMB mais elevada. De salientar também que esta categoria ocupa uma posição mais elevada na grelha e

aufere também uma RMMB mais elevada que os/as Operadores/as de Costura de 3ª que obtiveram uma melhor pontuação na grelha elaborada no presente estudo;

- Os/as Operadores/as Auxiliares de Montagem de 3ª auferem a 16ª RMMB e obtiveram a pontuação mais baixa das categorias em análise, juntamente com os/as Operadores/as de Corte, verificando-se uma ligeira discrepância entre os factores em análise.

Analisando os resultados obtidos por factor, verificamos que no factor Competências as três categorias, Operadores/as Auxiliares de Montagem de 1ª, 2ª e 3ª, se obtiveram pontuações abaixo da média. No factor Responsabilidades salientamos o facto de os/as Operadores/as Auxiliares de Montagem de 2ª e 3ª terem obtido pontuações substancialmente abaixo da média, podendo indiciar que as suas tarefas produzem um impacto reduzido no sistema organizacional da empresa. É de assinalar nesta análise por factores a pontuação obtida pelos/as Operadores/as Auxiliares de Montagem de 1ª, que obtiveram no factor Esforços a pontuação mais elevada no presente estudo. Sendo que este factor acarreta uma dimensão de risco profissional, susceptível de a curto, médio ou longo prazo causar lesões nos/as trabalhadores/as, poderemos sugerir que esta categoria, face às restantes categorias em análise, acarreta um maior desgaste físico/psicológico com a probabilidade de causar consequências na saúde dos/as trabalhadores/as.

Ao nível do conteúdo funcional observamos que os/as inquiridos/as realizam as tarefas referidas nos CCT. Referem também que além das tarefas referidas no CCT realizam, com frequência, tarefas de acabamento, limpeza de solas e embalamento do calçado.

Preparador/a de Componentes:

Face aos critérios de selecção utilizados só foi seleccionada para o presente estudo a categoria Preparador/a de Componentes de 2ª. Esta categoria, de predominância feminina, representa 1,1% do total de TCO. Esta categoria obteve 548,17 pontos, a nona pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VIII e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo posicionam-se no grupo 3.

Ao analisarmos esta categoria (quadro n.º 21) verificamos também aqui que estamos perante uma discrepância entre a posição na grelha salarial definida no CCT, a RMMB que estes profissionais efectivamente auferem e a posição que ocupam na grelha de pontuação, uma vez que, esta categoria aufere a 14ª RMMB e ocupa a 9ª posição na grelha de

pontuação, à frente de categorias que auferem uma RMMB superior e ocupam uma posição superior na grelha salarial.

Analisando os resultados obtidos por factor, verificamos que no factor Competências e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais os/as Preparadores/as de Componentes de 2ª, obtiveram pontuações abaixo da média. Importa realçar que esta categoria está entre as categorias que obteve uma pontuação mais elevada nos factores Responsabilidade e Esforços, que nos sugere que, estamos perante uma categoria que tem impacto no sistema organizacional da empresa e que tal como os/as Operadores/as Auxiliares de Montagem se situam no grupo das categorias que mais expostos se encontram, no desenvolvimento das suas tarefas, a factores de desgaste físico e psicológico, com possíveis consequências a curto, médio ou longo prazo na sua saúde.

Ao analisarmos o conteúdo funcional desta categoria, à luz das funções previstas no CCT, os/as inquiridos/as apenas assinalam desempenhar as tarefas de: aplicar a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas; e facear ou bisutar a palmilha. Além destas tarefas assinalam também executar tarefas de distribuição de trabalho.

Operador/a de Acabamento:

Ao analisarmos esta categoria (quadro n.º 21) vamos ter em conta os três níveis associados a esta categoria, Operador/a de Acabamento de 1ª, 2ª e 3ª. No conjunto das 19 categorias abordadas, os/as Operadores/as de Acabamento de:

- 1ª, de predominância feminina, representam 4,2% do total de TCO. Esta categoria obteve 511,64 pontos, a segunda melhor de entre os/as Operadores/as de Acabamento e a décima quarta ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VII e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo posicionam-se no grupo 4;
- 2ª, de predominância feminina, representam 4,4% do total de TCO. Esta categoria obteve 592,04 pontos, a melhor de entre os/as Operadores/as de Acabamento e a quarta pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VIII e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estão enquadrados no grupo 2;
- 3ª, de predominância feminina, representam 2,1% do total de TCO. Esta categoria obteve 505,38 pontos, a mais baixa de entre os/as Operadores/as de Acabamento e a décima sexta de entre as 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão

enquadrados/as no nível salarial IX e na grelha de pontuação posicionam-se no grupo 4.

Ao analisarmos estas categorias verificamos à imagem do que acontece com os os/as Operadores/as de Montagem, os/as Operadores/as de Costura e os/as Operadores/as de Máquinas de Componentes, também aqui a ausência de conformidade entre as Categorias de 1ª, 2ª e 3ª bem como quando comparadas com as restantes categorias seleccionadas ao nível da sua posição na grelha salarial definida no CCT, a RMMB que estes profissionais efectivamente auferem e a posição que ocupam na grelha de pontuação:

- Os/as Operadores/as de Acabamento de 1ª que auferem a 8ª RMMB e obtiveram apenas a 14ª pontuação mais elevada, verificando-se aqui uma clara discrepância entre os factores em análise, uma vez que obtiveram uma pontuação claramente mais baixa que os/as Operadores de Acabamento de 2ª (que auferem uma RMMB mais baixa e ocupam uma posição mais baixa na grelha salarial) e mesmo quando comparada com as restantes categorias verificamos esta discrepância com categorias como os/as Operadores/as de Costura 2ª, Preparadores/as de Componentes 2ª, Operadores/as de Montagem 3ª e os/as Operador/a de Costura 3ª;
- Os/as Operadores/as de Acabamento de 2ª auferem a 15ª RMMB e obtiveram a 4ª pontuação, destacados/as dos/as Operadores/as de Acabamento de 1ª e de outras categorias que auferem RMMB claramente superiores e ocupam posições superiores na grelha salarial. A par dos/as Operadores/as de Costura de 2ª são a categoria onde a discrepância se acentua mais, pelo lado da discriminação negativa;
- Os/as Operadores/as de Acabamento de 3ª auferem a RMMB mais baixa das categorias em análise no presente estudo e obtiveram a 16ª pontuação. Apesar de aqui também se verificar uma ligeira discrepância entre os factores em análise, não é tão acentuada como nos casos dos/as Operadores/as de Acabamento de 2ª.

Analisando os resultados obtidos por factor, verificamos que é no factor Responsabilidades que os Operadores/as de Acabamento de 3ª se destacam por terem obtido a pontuação mais baixa de entre as categorias em análise. Este valor poderá sugerir que esta é a categoria que menos impacto tem no sistema organizacional da empresa. Relativamente aos restantes factores importa também salientar que, esta mesma categoria, se encontra no grupo das categorias que obteve uma pontuação mais elevada no factor Condições de Trabalho, indiciando uma maior exposição a factores de risco de acidente ou doença profissional face às restantes categorias ou uma maior consciência/conhecimento, quando comparados com as restantes categorias, dos factores de risco a que estão expostos.

Ao analisarmos o conteúdo funcional verificamos que os/as inquiridos/as distribuem-se pelas tarefas previstas no CCT e apenas os/as Operadores/as de Acabamento de 2º referem outra função para além da descrita no CCT, limpeza do local de trabalho.

Modelador/a:

Face aos critérios de selecção utilizados só foi seleccionada para o presente estudo a categoria Modelar/a de 1ª. Esta categoria, de predominância Masculina, representa 1,4% do total de TCO. Esta categoria obteve 525,00 pontos, a décima terceira pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial III e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo posicionam-se no grupo 4.

Esta categoria, apesar de estar inserida no grupo das categorias ligada à área da produção podemos verificar (quadro n.º 21) pelos dados recolhidos que ao nível da sua RMMB, esta se destaca das restantes categorias e é a única que ocupa o nível III da grelha salarial definida no CCT. Esta categoria, que ocupa 14ª posição na grelha de pontuação, indicia uma elevada discrepância se tivermos em conta os factores RMMB, posição definida na grelha salarial e a posição que ocupa na grelha de pontuação.

Mesmo assim somos da opinião que esta categoria merece ser alvo de uma análise mais atenta, uma vez que:

- Ao analisarmos esta categoria pelas pontuações obtidas nos factores Competências e Responsabilidades, verificamos que obteve pontuações acima da média, tendo no factor Responsabilidades obtido a pontuação mais elevada. É nos factores Esforços e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais que esta categoria obtém pontuações claramente abaixo da média, respectivamente 115,86 e 43,30, as pontuações mais baixas nestes dois factores de entre as categorias estudadas. Olhando para o conteúdo funcional desta categoria, permite-nos sugerir que os resultados obtidos nos factores Esforços e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, se devem ao facto de os/as trabalhadores/as não estarem tão sujeitos a situações de esforço e ritmos de trabalho tão exigentes, nem tão expostos a situações de acidente ou doença profissional como as restantes categorias em análise. Ao analisarmos o conteúdo funcional desta categoria verificamos que os/as inquiridos/as referem desempenhar as funções previstas no CCT e assinalam também desempenhar, com frequência, tarefas como: acabamento; verificação de materiais; fazer amostras; atender clientes; e responsabilidade de controlo externo.
- Durante a aplicação dos inquéritos, apercebemo-nos que o conteúdo funcional das tarefas desenvolvidas pelos/as inquiridos/as ultrapassam a descrição funcional

presente no CCT, sendo que, essas mesmas tarefas exigem uma mobilização de saberes (saber-saber, saber-fazer e saber ser/estar) para o qual o questionário poderá não estar preparado para responder causando um enviesamento nos dados recolhidos;

Operador/a de Máquinas de Componentes:

Ao analisarmos esta categoria (quadro n.º 21) vamos ter em conta os três níveis associados a esta categoria, Operador/a de Máquinas de Componentes de 1ª e 2ª. No conjunto das 19 categorias abordadas, os/as Máquinas de Componentes de:

- 1ª, de predominância masculina, representam 1,5% do total de TCO. Esta categoria obteve 499,47 pontos, a segunda pontuação mais baixa ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial V e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo posicionam-se no grupo 4;
- 2ª, de predominância masculina, representam também 1,5% do total de TCO. Esta categoria obteve 536,74 pontos, a melhor de entre os/as Máquinas de Componentes e a décima pontuação ao nível das 19 categorias seleccionadas, ao nível do CCT estão enquadrados/as no nível salarial VI e na grelha de pontuação elaborada pelo presente estão enquadrados no grupo 3;

Verificamos mais uma vez neste caso em análise, que os/as Operadores/as de Máquinas de Componentes de 2ª obtiveram uma pontuação mais elevada que os/as Operadores/as de Máquinas de Componentes 1ª. Ao contrário do que acontece nos casos dos/as Operadores/as de Costura de 2ª e dos/as Operadores/as de Acabamento de 2ª, a discrepância entre existente no caso dos/as Operadores/as de Máquinas de Componentes de 1ª ao nível da sua RMBB, da posição na grelha salarial definida no CCT e a posição que ocupam na grelha indicia um caso de discriminação positiva.

- Operadores/as de Máquinas de Componentes de 1ª que auferem a 2ª RMMB, obtiveram apenas a segunda pontuação mais baixa e ocupam o nível V da grelha salarial (o segundo maior de entre as categorias em análise), ou seja, verifica-se uma clara discrepância entre os factores em análise;
- Operadores/as de Máquinas de Componentes de 2ª auferem a 5ª RMMB e obtiveram a 10ª pontuação, preenchendo uma posição centra na grelha de pontuação. Quando comparada com as restantes categorias que obtiveram melhor pontuação, verificamos que (com a excepção dos/as Operadores/as de Montagem 1ª e os Operadores/as Corte 1ª) todas elas ocupam níveis iguais ou inferiores na grelha salarial definida pelo CCT e auferem uma RMMB mais baixa.

Analisando os resultados obtidos por factor importa referir que os/as Operadores/as de Máquinas de Componentes de 1ª só no factor Competências obtiveram uma pontuação acima da média, nos restantes factores, Responsabilidades e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais obtiveram uma pontuação abaixo da média e no factor Esforços são a categoria, de entre todas as analisadas, que obteve a pontuação mais baixa. Este factor indicia que esta categoria, de entre as categorias analisadas, é aquela que menos exposta está a factores de desgaste físico e psicológico. Por sua vez os/as Operadores/as de Máquinas de Componentes de 2ª destacam-se por estarem entre as categorias que obteve uma maior pontuação no factor Condições de Trabalhos – Riscos Profissionais, indiciando uma forte exposição a situações de acidente ou doença profissional.

Os/as Operadores/as de Máquinas de Componentes na sua maioria não realizam as tarefas descritas nos CCT. Realçam, por sua vez, a execução de tarefas como: Limpeza de máquinas; marcar, prensar e colar palmilhas; e embalagem.

Pela leitura do gráfico n.º 2 é possível confrontar a RMMB de cada categoria profissional, e que traduz a sua desvalorização no mercado de trabalho, com os pontos obtidos no estudo, tendo por base uma linha de tendência. Conclui-se a existência, de entre as categorias ligadas à área da produção, de uma discrepância entre a sua RMMB e a pontuação obtida neste estudo.

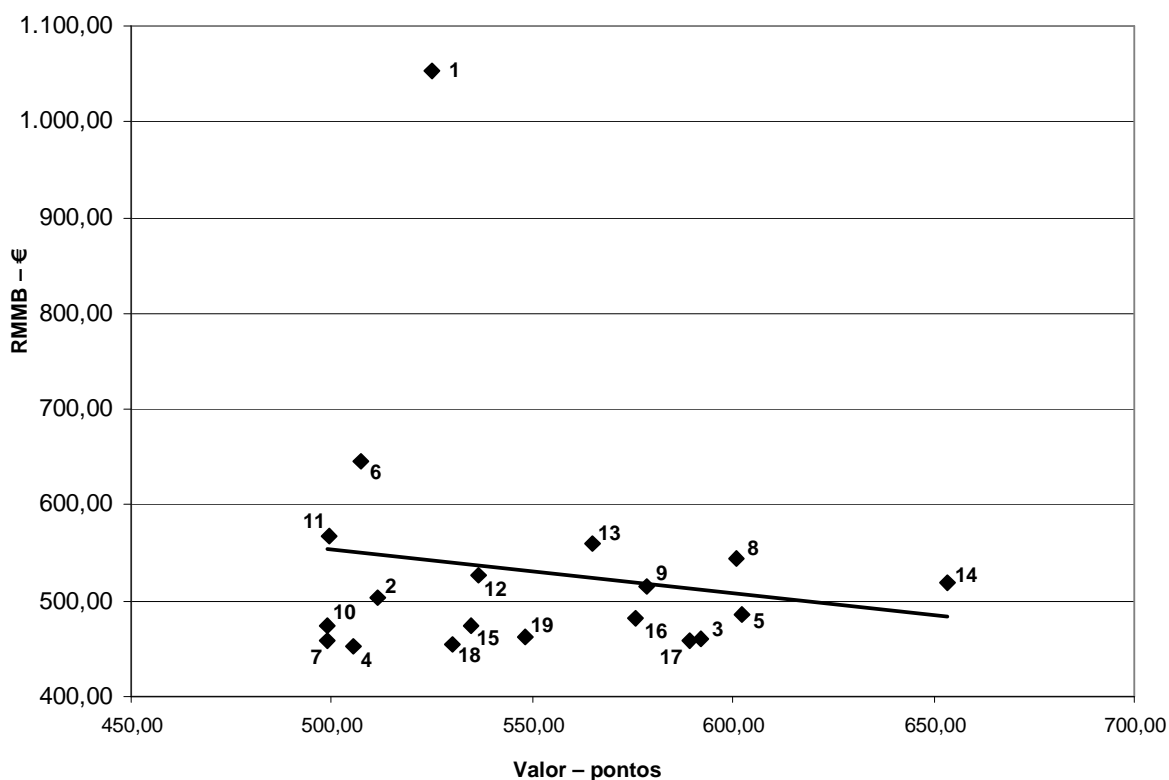
Analisando mais ao pormenor, e se seleccionar-mos as 7 categorias¹⁶ que ocupam os níveis mais elevados da grelha salarial e que respectivamente auferem as RMMB mais elevadas de entre as categorias seleccionadas para o presente estudo, Modelador/a 1º, Operador/a Máquinas Componentes 1ª, Operador/a de Montagem 1ª, Operador/a Corte 1ª, Operador/a Máquinas Componentes 2ª, Operador/a de Montagem 2ª e Operador/a Corte 2ª, verificamos que todas estas categorias são de predominância masculina.

Se replicarmos esta análise, mas tendo por base a grelha de pontuação desenvolvida no presente estudo, verificamos que das 7 categorias que se posicionam no grupo 1 e 2, apenas 3 categorias (que também se encontram enquadradas no registo anterior) são de predominância masculina, Operador/a de Montagem 2ª, Operador/a Corte 1ª e Operador/a Corte 2ª, e que 4 são de predominância feminina, Operador/a Auxiliar de Montagem 1ª, Operador/a Acabamento 2ª, Operador/a de Costura 2ª e Operador/a de Costura 1ª.

¹⁶ Identificamos 7 categorias com o objectivo de estabelecer uma correspondência com o n.º de categorias que se posicionaram no grupo 1 e 2 da grelha de pontuação

As categorias, de predominância feminina, que emergem com este estudo ocupam posições intermédias, nível VII e VIII, se analisarmos à luz da grelha salarial definida pelo CCT e da sua RMMB. Ou seja, face ao valor apurado no estudo estas categorias deveriam ser melhor remuneradas.

Gráfico n.º 2 | Posição de cada categoria profissional a partir da sua RMMB (€) e dos pontos obtidos no estudo perante a linha de tendência



Legenda:

1. Modelador/a 1º
2. Operador/a Acabamento 1ª
3. Operador/a Acabamento 2ª
4. Operador/a Acabamento 3ª
5. Operador/a Auxiliar de Montagem 1ª
6. Operador/a Auxiliar de Montagem 2ª
7. Operador/a Auxiliar de Montagem 3ª
8. Operador/a Corte 1ª
9. Operador/a Corte 2ª
10. Operador/a Corte 3ª
11. Operador/a Máquinas Componentes 1ª
12. Operador/a Máquinas Componentes 2ª
13. Operador/a de Montagem 1ª
14. Operador/a de Montagem 2ª
15. Operador/a de Montagem 3ª
16. Operador/a de Costura 1ª
17. Operador/a de Costura 2ª
18. Operador/a de Costura 3ª
19. Preparador/a de Componentes 2ª

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta última parte pretende-se sintetizar as principais conclusões do estudo assim como desenvolver uma reflexão sobre as considerações a retirar da análise desenvolvida sobre a avaliação de funções das categorias profissionais da área produtiva que integra o CCT entre a FESETE e a APICCAPS.

Ao longo dos últimos anos, apesar das perdas no volume de emprego e no número de empresas, o sector do Calçado mantém um importante papel na economia nacional. A sua forte aposta no design, na inovação e na qualidade permitiu uma aceleração significativa nas exportações que cresceram a dois dígitos em 2011. Em 2009 a Indústria do Calçado contava com 1.820 empresas e 39.496 pessoas ao serviço das quais 59% são mulheres. As empresas do Calçado, na maioria micro e pequenas empresas, concentram-se sobretudo em dois distritos, Porto e Aveiro. Relativamente à idade, grande parte dos trabalhadores e trabalhadoras está situada na faixa etária dos 30-39 anos (33,4%) logo seguido do grupo dos 40-49 anos (31,5%). A grande maioria do pessoal detém o ensino básico (90,5%) e apenas 1,5% detém diploma superior. Quanto aos níveis de qualificação, a maior representação encontra-se no nível qualificado (42,3%) sendo que os homens estão mais representados nos níveis de qualificação superiores relativamente às mulheres. Com efeito, do total dos quadros superiores, apenas 30% são mulheres. Contrariamente, há uma maior preponderância de mulheres nos níveis semi-qualificados, não-qualificados e praticantes e aprendizes. Quanto ao vínculo contratual, constata-se que 80,1% das pessoas ao serviço tem um contrato sem termo com a empresa. Por último, em relação à remuneração mensal média, conclui-se que os salários na Indústria do Calçado são inferiores aos praticados na média da Indústria Transformadora, sendo que os homens são melhor remunerados face às mulheres.

O objectivo central do estudo desenvolvido resultou da articulação de duas premissas. A primeira prende-se com o facto da hierarquia das categorias profissionais do sector do Calçado associadas à área da produção do CCT entre a FESETE e a APICCAPS, e que em 2009 abrange 26.743 pessoas, ser de longa data podendo não estar adequada à realidade tendo em conta as profundas alterações verificadas no que concerne à evolução tecnológica e alterações nos processos produtivos, mudanças organizacionais e alteração das estratégias empresariais orientadas para respostas proactivas face aos novos padrões de concorrência e exigências do mercado. A segunda premissa parte da constatação de que as categorias profissionais que estão na base da grelha salarial desse CCT são de predominância feminina ao passo que as categorias de predominância masculina enquadram-se nos grupos salariais superiores. E as práticas salariais reflectem essa discrepância dado que as categorias com predominância masculina auferem uma RMMB

superior e na esmagadora maioria das categorias profissionais os homens têm uma remuneração mais elevada. Neste sentido, o CCT pode estar a por em causa o princípio de salário igual para trabalho de igual valor transformando-se assim num instrumento de reprodução da desigualdade de género. Com o recurso à metodologia de avaliação de funções, entendida pela OIT como a mais adequada tendo em conta os objectivos definidos, o estudo pretendeu aprofundar o conhecimento dos conteúdos funcionais das categorias profissionais e construir um sistema de comparação do seu posicionamento na grelha salarial apurando o seu valor em quatro factores: Competências, Responsabilidades, Esforços e Condições de trabalho – riscos profissionais. A ponderação de cada um dos factores e subfactores considerados baseada no anterior estudo de avaliação de funções do CCT celebrado entre a FESETE e a Associação Têxtil e do Vestuário de Portugal.

Desigualdade salarial entre homens e mulheres que ocupam uma mesma categoria profissional

De acordo com os dados estatísticos disponibilizados pelo GEP–MSSS, no sector do Calçado, homens auferem uma RMMB e RMMG superior às das mulheres. Uma análise das remunerações das categorias profissionais consideradas, tendo em conta a variável género, revela que há uma situação de desigualdade salarial entre homens e mulheres que ocupam uma mesma categoria profissional. Portanto, a questão não se coloca apenas numa questão de desvalorização de funções apenas pelo motivo de serem desempenhadas maioritariamente por mulheres na medida em que no exercício das mesmas funções constata-se que os homens) são melhor remunerados comparativamente com as mulheres. Esta constatação é válida para a média da Indústria do Calçado bem como para a maioria das 19 categorias alvo de estudo, revelando a persistência de estereótipos e preconceitos nas práticas remuneratórias das empresas com uma clara desvalorização do trabalho feminino. Apesar de estar consagrado nos diferentes documentos legais o princípio da igualdade salarial quer no trabalho igual, quer no trabalho de igual valor, persiste a discriminação de género no mercado de trabalho nacional. Assim, reitera-se, como fundamental, em matéria de igualdade de género e, especificamente, quanto à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, a dimensão da descrição de tarefas e avaliação de funções, assim como, a integração dos principais resultados da avaliação de funções na negociação colectiva como meio para o alcance da igualdade salarial.

Amplitude da diferença de pontos entre as categorias profissionais

Uma das principais conclusões do estudo reporta-se à reduzida amplitude da diferença entre os pontos obtidos pela categoria melhor pontuada, a de 653,35 (Operador/a de Montagem de 2ª) e a que obteve menor pontuação 499,11 pontos (Operador/a Auxiliar de Montagem

de 3ª e Operador/a de Corte de 3ª). É importante salientar que nalguns subfactores a maioria das categorias obtiveram a mesma pontuação, o que traduz uma transversalidade de funções destas categorias profissionais, nomeadamente no que diz respeito a:

- Rapidez, ou seja, os/as inquiridos/as referem que no desempenho das suas funções é-lhes exigido constantemente rapidez na sua execução;
- Resolução de problemas, ou seja, a maioria dos/as inquiridos/as procura resolver problemas que possam surgir no decurso da sua actividade sendo que problemas mais complexos e que não estejam directamente relacionados com a sua actividade, implica que estes reportem esses problemas a superiores hierárquicos;
- Movimentos repetitivos, ou seja, na totalidade dos casos (com a excepção dos/as Modeladores/as) os/as inquiridos/as referem que a sua actividade diária assenta em movimentos repetitivos durante toda a jornada de trabalho;
- Documentos, ou seja, a maioria dos/as inquiridos/as refere que não recebe ou preenche qualquer tipo de documento;
- Supervisão, ou seja, os/as inquiridos/as quase na sua totalidade, referem não ter qualquer responsabilidade de supervisionar e/ou dirigir o trabalho de outras pessoas;
- Trabalho em equipa, ou seja, os/as inquiridos, com a excepção dos/as Operadores/as de Acabamento, referem que na maior parte do tempo realizam as tarefas individualmente.

Esta baixa diferença de pontos entre as categorias profissionais sugere questionar até que ponto é pertinente que as categorias analisadas estejam distribuídas ao longo de 5 níveis¹⁷ da grelha salarial.

Escolaridade

De acordo com os resultados dos inquéritos aplicados, as habilitações escolares, requeridas para ocupar as categorias em análise oscilam entre 4º e 6ª Ano e o 9º Ano. É importante também salientar outros dois factores: alguns dos inquiridos aumentaram recentemente o seu nível escolar através do Programa Novas Oportunidades; apesar de serem uma minoria sinalizamos alguns inquiridos/as nas diversas categorias em análise que mencionam possuir o 12º Ano.

¹⁷ Tendo em conta que na análise das categorias referimos que a categoria de Modelador/a deveria ser alvo de uma análise mais profunda, consideramos aqui as categorias enquadradas nos níveis V, VI, VII, VIII e IX da grelha salarial.

Riscos profissionais

A avaliação dos riscos profissionais de cada uma das categorias profissionais desenvolvida no estudo baseou-se na percepção dos/as trabalhadores/as relativa aos riscos inerentes ao desempenho das suas actividades profissionais. Importa esclarecer que o grupo de trabalho tem noção das limitações da construção de uma escala de valor tendo, por base, a percepção dos/as trabalhadores/as pelo que se sugere o exercício de pontuar cada uma das categorias profissionais relativamente a este subfactor a partir de listagens de riscos profissionais já elencados, por exemplo, pelo Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT), actual Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), e avaliar o impacto dessa avaliação na pontuação global de cada categoria profissional.

Numa análise prévia verificamos a necessidade dos parceiros sociais desenvolverem estratégias no sentido de sensibilizar e reforçar junto dos/as trabalhadores/as a informação relativamente a situações de risco ou doença profissional e o seu impacto negativo na saúde e assiduidade de quem presta trabalho e nos níveis de produtividade das empresas.

Sinalizamos esta situação uma vez que, de acordo com os dados recolhidos, os/as trabalhadores/as apontam situações decorrentes da sua actividade profissional que são potenciadoras de situações de acidente ou doença profissional, mas demonstraram dificuldades em assinalá-las no questionário (componente de avaliação das situações de risco, acidente e/ou doença profissional) onde lhes é dado espaço para identificarem essas mesmas situações de risco ao qual estão expostos/as. Registamos, nomeadamente, que os/as inquiridos/as quando referem que o seu trabalho assenta em movimentos repetitivos e em tarefas que exigem rapidez na sua execução ao longo de todo o dia de trabalho não assinalam o factor “Desmotivação/Fadiga Física e Psicológica” nem “Lesões Músculo-esqueléticas”.

Actualização do conteúdo funcional das categorias profissionais

Numa primeira análise destacamos o facto de os dados obtidos a partir do GEP/MSSS, resultantes dos dados de apuramento dos Quadros de Pessoal, apontarem para uma desactualização na classificação das categorias profissionais. Com efeito, ainda há empresas que adoptam classificações diferentes daquelas que se encontram actualmente em vigor (desde 2007) o que não permite o enquadramento de cerca de 1.093 TPCO.

Ao nível do conteúdo funcional, por norma, os/as inquiridos/as referem realizar as tarefas associadas com o seu descritivo funcional no CCT, mas verificamos também, tal como descrito no capítulo anterior, a existência de situações em que o pessoal que presta serviço

exerce funções associadas a outras categorias profissionais. De acordo com os/as inquiridos estas situações ocorrem com alguma frequência e sempre que é necessário dar apoio a uma determinada área produção.

Outra situação para a qual chamamos a atenção, e tal como abordado no capítulo anterior, prende-se com o facto de haver alguma confusão, por partes dos/as inquiridos, em saber se pertencem à categoria de 1ª, 2ª ou 3ª, tendo em algumas situações que consultar inclusive o seu recibo de vencimento. Pelo que podemos apurar no contacto com os/as inquiridos/as, estes não percebem as diferenças entre a categoria que é de 1ª, de 2ª ou de 3ª. De acordo com os mesmos, executam as mesmas tarefas e têm a mesma capacidade de se adaptar a novas funções sempre que assim lhes é exigido.

De acordo com o CCT, o acesso à categoria de 3ª é automático, após um ano de Praticantes em aprendizagem ou de 6 meses para os/as Praticantes com curso de formação profissional. Para o acesso às categorias de 1ª e 2ª, o acesso já não é automático. Nestes casos o empregador é obrigado a manter uma densidade de, pelo menos, 33% por cada secção. Se este quadro de densidade estiver preenchido cabe apenas ao empregador a responsabilidade de promover ou não o/a trabalhador/a. Este factor poderá ajudar a justificar o facto de as categorias de Operador/a de Montagem 2ª, Operador/a Acabamento 2ª, Operador/a de Costura 2ª e Operador/a Máquinas Componentes 2ª, terem obtido melhores pontuações quando comparadas com as mesmas categorias de 1ª.

É pertinente uma reflexão sobre a possibilidade de uma nova agregação de categorias profissionais e que promova um acesso equitativo à categoria.

Desigualdade de género no CCT

Como já referido neste estudo, os dados do GEP/MSSS obtidos através do levantamento dos Quadros de Pessoal já por si indiciam discriminação de género, uma vez que, em todas as categorias profissionais os homens auferem uma remuneração superior à das mulheres com a excepção do Modelador/a de 1ª em que as mulheres auferem, em média, uma remuneração superior à dos homens.

Por outro lado, nos resultados do presente estudo, que tem por base a grelha de factores e subfactores seleccionados para comparar o valor das categorias profissionais e a respectiva ponderação, registamos a existência no actual CCT uma desigualdade salarial entre categorias com uma evidente desvalorização das categorias e respectivas funções desempenhadas predominantemente por mulheres. Verificamos, também que, esta

desvalorização não se verifica apenas nas categorias desempenhadas maioritariamente por mulheres mas, também, entre categorias desempenhadas maioritariamente por homens.

As situações mais claras de discriminação de género verificam-se com as categorias de Operador/a Auxiliar de Montagem 1ª, Operador/a Acabamento 2ª, Operador/a de Costura 2ª e Operador/a de Costura 1ª, que de acordo com os resultados do estudo se encontram enquadradas no grupo 2, enquanto que no CCT encontram-se enquadradas na base do grupo salarial e nível intermédio.

Tal como já referido, também identificamos situações em que se verifica discriminação entre categorias de predominância masculina. Podemos verificar que a categoria de Operador/a de Montagem 2ª que na grelha salarial definida pelo CCT ocupa uma posição intermédia, no presente estudo é a única categoria que se enquadra no grupo 1.

As diferenças verificadas, entre o enquadramento na grelha salarial e o enquadramento na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo, poderá reflectir preconceitos e estereótipos relativos a categorias que apresentam dominância feminina e/ou menos valorizadas profissionalmente. Torna-se assim, fundamental uma reflexão conjunta entre parceiros sociais no sentido de eliminar desigualdades no CCT de modo a que incorpore o princípio constitucional de salário igual para trabalho de igual valor.

Método de avaliação de funções: acções para reforçar o apuramento de desigualdades salariais entre homens e mulheres

Finalmente, a partir dos dados obtidos com a aplicação do inquérito, será importante procurar empreender um conjunto de acções no sentido de refinar os resultados para eliminar eventuais enviesamentos na análise decorrentes da presença de elementos que possam favorecer um dos géneros. Neste sentido propõe-se a observação directa de postos de trabalho e o apuramento da predominância de género nos subfactores e factores.

Através deste estudo, a FESETE pretendeu desenvolver um novo instrumento base para uma reflexão junto dos parceiros sociais sobre a necessidade de negociação e adopção de uma grelha salarial mais justa e equitativa.

BIBLIOGRAFIA

- AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E ENSINO PROFISSIONAL, IP (ANQEP) – *Catálogo Nacional de Qualificações*. Disponível em www.catalogo.anqep.gov.pt/ [consult. 1 de Dezembro de 2012]
- ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL PORTUGAL (AEP) (2008) – *Prevenir – Prevenção como solução – Manual de boas práticas – Indústria Têxtil e do Vestuário*. Disponível em <http://fesete.pt/sinpicvat/docs/pdf/AEP.pdf>
- Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e seus Sucedâneos (APICCAPS) (2010) - *Monografia Estatística – Calçado, Componentes e Artigos de Pele*.
- CANOTILHO, J.J. Gomes, MOREIRA, Vital (1993) – *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora.
- CASTILLO, Juan José (2005) – *Contra os estragos da subcontratação no trabalho: trabalho decente*. In KOVÁCS, Ilona, *Flexibilidade de emprego: Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora. pp. 129-159.
- CERDEIRA, Maria da Conceição Santos (2004) – *Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal*. 1ª Ed. Cadernos de emprego e relações de trabalho Lisboa: Ministério das actividades económicas e do trabalho – Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho.
- CHICHA, Marie-Thérèse (2008) – *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste dès emplois: guide de mise en oeuvre*. Genève: Bureau International du Travail.
- COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO E AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO (2012) – Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho.
- COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS (2007) – *Livro Branco das Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

- COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (2002) – *Actas das Sessões de 19 a 20 de Março de 2001*. In Jornal Oficial das Comunidades Europeias, n.º 45, 28 Março de 2002. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucoes/17Resol.pdf>. [consult. 8 de Fevereiro de 2009]
- CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, *et al* (s/d), *Revalorizar o trabalho para promover a igualdade – descrição do projecto*. Disponível em <https://siifse.igfse.pt/>
- CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, *et al* (2008a) – Guia metodológico – Para uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género. Lisboa. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/revtrab_referencial.pdf
- CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, *et al*. (2008b) - *Valor do Trabalho e igualdade de género – guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género*, Lisboa.
- CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, *et al* (2008c) – *Referencial de Formação – Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres*.
- COWLING, Alan, MAILER, Chloe (1998) - *Gerir os Recursos Humanos*. 1ª ed. Lisboa: Publicações D. Quixote.
- DORNELAS, A. (coord.) (2006) – *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- EQUAL (2008a) – “*Três gerações de projectos – uma viagem com a CGTP ao mainstreaming de género em Portugal*” in Newsletter n.º 9 de Março. Disponível em www.equal.pt [consult. 8 de Fevereiro de 2009]
- EQUAL (2008b) – “*Revalorizar o Trabalho*” in Newsletter n.º 13, Julho. Disponível em www.equal.pt [consult. 8 de Fevereiro de 2009]

- FERNÁNDEZ-RÍOS, Manuel (1995) – *Análisis y descripción de puestos de trabajo, – teoría, métodos y ejercicios*,. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- FERREIRA, Virgínia (1999) – *A segregação sexual do mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas* in MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, *Sociedade e Trabalho – Igualdade de Oportunidades* , n.º 6, Lisboa.
- FERREIRA, Virgínia (2002) – “*O efeito Saliere: O sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego*” in *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 62 de Junho. pp.121-148.
- FREIRE, João (2001) – *O sistema de relações colectivas de trabalho em Portugal: Bloqueios e hipóteses de superação* in *Cadernos Sociedade e Trabalho: Trabalho e Relações Laborais*. Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, Ministério do Trabalho e da Solidariedade. 1º Ed. Oeiras: Celta Editora. pp. 83-95.
- FREITAS, Manuel (2009) – *As mutações entre 1996 e 2007 e as novas configurações das relações laborais nas indústrias têxteis, vestuário e calçado*. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Tese de Mestrado em Sociologia.
- GABINETE DE ESTUDOS DA FESETE (2009) – *Quantos somos?... nas ITV*, Porto: FESETE.
- GABINETE DE ESTUDOS DA FESETE (2010) – *Ponderação das categorias profissionais nas grelhas das indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado*. Porto: FESETE
- GABINETE DE ESTUDOS DA FESETE (2011) – *Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações CCT-FESETE-ATP*, Porto: FESETE
- GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL (2011) – *Quadros de Pessoal* (dados estatísticos disponibilizados mediante a formulação de pedido à organização).
- INE, Dados Estatísticos. Disponível em www.ine.pt

- INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação (1997) – O sector do Vestuário em Portugal. Colecção Estudos Sectoriais – Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação. Lisboa: INOFOR.
- INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação (2000) – A Indústria Têxtil em Portugal. Colecção Estudos Sectoriais – Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação n.º6. Lisboa: INOFOR.
- LASTRA, Marta Garcia (2005) – *Género y trabajo*, in RUÍZ, Juan, MARTÍN, Rafael (coord.), *El trabajo en el siglo XXI*. Granada: Editorial Comares. pp. 35-52.
- LE BOTERF G. (1999) – *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*. Paris, Editions d'Organisation.
- LIMA, Maria da Paz Campos (2004) – *Relações Colectivas de Trabalho e Flexibilidade Ofensiva nos anos 90 em Portugal: Configuração e Mudança das Normas Laborais – da Regulação Sectorial à Regulação da Empresa*. Lisboa: ISCTE. Tese de Doutoramento em Sociologia.
- LIMA, Marinús Pires (Coord.) (2009) – *Globalização e relações laborais em Portugal – Relatório Final*. Lisboa: ICS-UL – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Carvalho, Maria José et al. (2002) – *Algodoeira: manual de prevenção dos riscos profissionais*. Porto: IDICT.
- Carvalho, Maria José et al. (2002) – *Malhas: manual de prevenção dos riscos profissionais*. Porto: IDICT.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL (2006) – *Boletim do Trabalho e Emprego*, Série, Vol. 73, nº. 42, Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento - Centro de Informação e Documentação (pp. 4490-4559).

- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2007a), *Igualdade no Trabalho: Enfrentar os Desafios. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT, relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho*. Lisboa. Disponível em www.cite.gov.pt
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2007b), *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*. 2ª ed. Genebra.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2010) – *Convenções da OIT*, disponível em www.ilo.org
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2011) – *Guia Prático: A promoção da Igualdade – avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género*.
- SANTOS, Boaventura Sousa (1985) – “Estado e sociedade na semiperiferia do sistema mundial: o caso português” in *Análise Social*, Vol. XXI (87-88-89), 1985-3.º-4.º-5.º, 869-901.
- SOUSA, Maria João, DUARTE, Teresa, SANCHES, Pedro, GOMES, Jorge (2006) – *Gestão de Recursos Humanos – métodos e práticas*. Lisboa: Lidel.
- SUPIOT, Alain (2005) – *O Direito do Trabalho ao Desbarato no mercado das normas*. in *Associação de Estudos Laborais*. Questões laborais n.º 26. Coimbra: Coimbra Editora. pp. 121-144
- WERTHER, William, DAVIS, Keith (1996), *Human Resources and Personnel Management*. 5ª ed. McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO A GUIÃO DAS ENTREVISTAS EXPLORATÓRIAS

1. Descrição das actividades / tarefas associadas à categoria profissional (o que faz? Como é feito? Com que frequência? Qual a ordem de importância dessas tarefas?)
2. A descrição das actividades da categoria profissional constante no CCT é adequada à realidade?
3. Esforços, Competências, Responsabilidades, Condições de trabalho associados à categoria profissional, nomeadamente,
 - 3.1. Quais as máquinas e equipamentos que são utilizados?
 - 3.2. Que conhecimentos são necessários para o desempenho das tarefas?
 - 3.3. Qual o nível de escolaridade mínimo necessário para ocupar a função?
 - 3.4. Qual o tempo mínimo de experiência necessária para desempenhar satisfatoriamente as tarefas inerentes à função?
 - 3.5. Quais as decisões mais importantes que são necessárias tomar no desempenho das tarefas?
 - 3.6. O profissional tem acesso a documentos?
 - 3.7. Quais as responsabilidades inerentes a esta função?
 - 3.8. Quais os factores existentes no ambiente de trabalho que interferem na segurança e saúde dos trabalhadores que ocupam essa função?
 - 3.9. Quais os maiores esforços exigidos no desempenho das tarefas?
 - 3.10. Quais as tendências de evolução da categoria (quantitativo, tecnologias, competências dos trabalhadores, ...)?
 - 3.11. Qual o impacto das tendências de evolução do sector do Calçado, em termos de tecnologia, modelos organizacionais, desenvolvimentos de novos produtos, estratégias empresariais, na categoria profissional?

ANEXO B DESCRIÇÃO DOS FACTORES, SUBFACTORES E RESPECTIVOS NÍVEIS

1. Factor: Competências

As competências são constituídas pelos conhecimentos, capacidades e atitudes necessários para desempenhar as actividades inerentes a um posto de trabalho. As competências decompõem-se em três níveis (Le Boterf, 1999, Sousa et al. 2006):

- Competências teóricas (saber-saber): constituídas pelos conceitos, conhecimentos disciplinares, organizacionais e racionais.
- Competências técnicas (saber-fazer): relativas à capacidade de executar, de realizar operações, utilizar instrumentos/equipamentos, aplicar métodos e procedimentos; possuem um carácter operacional, de aplicação prática ou de operacionalização dos conhecimentos teóricos.
- Competências sociais e relacionais (saber ser/estar): reportam-se às atitudes e qualidades pessoais e relacionais relativas à disposição para agir, reagir e interagir; as competências pessoais e relacionais são formadas a partir da articulação de factores associados à formação académica e profissional, à experiência profissional e à própria experiência de vida (socialização e biografia).

De seguida apresenta-se uma proposta dos subfactores que definem as competências e que, de acordo com as informações recolhidas, melhor se adequam aos postos de trabalho específicos aos sectores em análise. Algumas das noções dos factores e subfactores foram retirados textualmente de CGTP/IN *et al* (2008a).

1.1. Habilitações escolares: As habilitações escolares referem-se às qualificações formais obtidas em estabelecimento de ensino oficialmente reconhecido. Este subfactor visa medir a escolaridade requerida para o bom desempenho da profissão.

Menos do que o 4º ano	Nível 1
4ª ano concluído ou 6º ano concluído	Nível 2
9º ano concluído ou equivalente	Nível 3
12º ano concluído ou equivalente	Nível 4
Ensino superior	Nível 5

1.2. Experiência profissional e/ou formação no posto de trabalho - refere-se ao tempo necessário de experiência e/ou formação no posto de trabalho para que o trabalhador adquira os conhecimentos teóricos e práticos para o bom desempenho das tarefas, quer tenha sido adquirido no emprego actual ou no emprego anterior.

Menos de três meses	Nível 1
Entre três a cinco meses	Nível 2
Entre seis meses a um ano	Nível 3
Mais de um ano	Nível 4

1.3. Tecnologias de Informação e Comunicação: Este subfactor visa medir as competências que são necessárias mobilizar de acordo com o tipo de tecnologia utilizada no desempenho das actividades profissionais.

Equipamento mecanizado	Nível 1
Equipamento electrónico	Nível 2
Equipamento computadorizado, isto é, com recurso a sistemas informáticos específicos de gestão e produção	Nível 3

1.4. Comunicação: Este subfactor visa medir o número de interlocutores/as com os quais se estabelece comunicação numa dada organização. Para efeitos deste subfactor entende-se por diferentes tipos de interlocutores: colegas do mesmo ou de outros departamento, chefias e subordinados. Este critério foi escolhido porque as competências a serem mobilizadas têm um impacto significativo na cadeia do trabalho, daí a diferenciação ser realizada pelo número dos diferentes tipos de interlocutores (colegas de um mesmo grupo de trabalho, colegas do mesmo departamento, chefias, colegas e chefias de outros departamentos, subordinados).

Tem de comunicar 1 tipo de interlocutor	Nível 1
Tem de comunicar 2 tipos de interlocutor	Nível 2
Tem de comunicar 3 tipos de interlocutor	Nível 3
Tem de comunicar 4 ou mais tipos de interlocutor	Nível 4

1.5. Trabalho em equipa: Este subfactor visa apurar se na maior parte do tempo as tarefas são realizadas individualmente ou enquadradas num trabalho em equipa. O pressuposto base é o de que o trabalho em equipa exige por parte do trabalhador mais competências sociais e relacionais.

Trabalho individual	Nível 1
Trabalho em equipa	Nível 2

1.6. Habilidade manual: Refere-se à habilidade manual necessária para realizar uma tarefa designadamente ao nível da:

Destreza: As tarefas a serem desempenhadas pelo trabalhador exigem agilidade e que se traduz na capacidade de realizar movimentos coordenados e ágeis das mãos.

Minúcia: Realização de trabalhos manuais que requerem grande pormenor e detalhe, podendo ser realizados em áreas de pequena dimensão.

Precisão: Aqui entendida como a realização de um trabalho manual que tem de ser exacto e rigoroso.

A execução das tarefas nunca ou raramente requer habilidade manual nos três níveis considerados	Nível 1
A execução das tarefas requer sempre ou frequentemente habilidade manual num dos níveis considerados	Nível 2
A execução das tarefas requer sempre ou frequentemente habilidade manual em dois dos níveis considerados	Nível 3
A execução das tarefas requer sempre ou frequentemente habilidade manual nos três níveis considerados	Nível 4

1.7. Agilidade corporal: Refere-se à agilidade corporal necessária para a execução de tarefas, podendo ser condicionada quer pelo espaço quer pela própria organização do trabalho.

A execução das tarefas não requer agilidade corporal ou então raramente é exigida.	Nível 1
A execução das tarefas frequentemente requer agilidade corporal.	Nível 2
A execução das tarefas requer sempre agilidade corporal.	Nível 3

1.8. Rapidez de execução: Este subfactor visa medir o nível de rapidez necessário na execução das tarefas inerentes à função. A rapidez é diferenciada pela frequência com que é requerida.

A execução das tarefas não requer rapidez ou então raramente é exigida.	Nível 1
A execução das tarefas frequentemente requer rapidez.	Nível 2
A execução das tarefas requer sempre rapidez.	Nível 3

1.9. Conteúdo do trabalho: Este subfactor é determinado pelo número e qualidade das tarefas individuais que são inerentes ao posto de trabalho. Neste subfactor deve ter-se em consideração a variedade de funções atribuídas ao posto de trabalho para além da tarefa principal. Quanto mais abrangente for o conteúdo de trabalho mais alta é a avaliação.

Executa uma tarefa ou operação simples	Nível 1
Executa várias tarefas ou operações simples	Nível 2
Executa uma ou mais tarefas e verifica a qualidade do trabalho realizado	Nível 3
Executa uma ou mais tarefas, verifica a qualidade do trabalho realizado e corrige eventuais anomalias	Nível 4

1.10. Resolução de problemas: Este subfactor reporta-se à quantidade e natureza do pensamento exigido no trabalho para analisar, raciocinar, avaliar, formular hipóteses, fazer inferências, elaborar conclusões, entre outros.

Pede sempre a intervenção do superior	Nível 1
Resolve os problemas simples de acordo com os procedimentos definidos pela empresa mas para problemas mais complexos pede a intervenção do superior hierárquico.	Nível 2
Resolve sempre o problema de um modo autónomo	Nível 3

1.11. Adaptação à mudança: Este subfactor visa medir a exposição do trabalhador à mudança de procedimentos e métodos de trabalho, de máquinas, de novas matérias-primas e novos produtos a executar o que exige uma capacidade de adaptação a novos elementos de trabalho.

Os métodos de trabalho, os produtos a executar, as máquinas e as matérias-primas com as quais trabalha são sempre os mesmos ao longo de um ano de trabalho	Nível 1
Existem, ao longo de um ano de trabalho, alterações ao nível de matérias-primas e/ou de produtos a executar mas as máquinas e os métodos de trabalho são os mesmos	Nível 2
Ao longo de um ano de trabalho existem alterações ao nível de matérias-primas e/ou de produtos a executar assim como das máquinas e/ou dos métodos de trabalho	Nível 3

2. Factor: Responsabilidades

Refere-se às responsabilidades que pela sua importância podem ter um impacto sobre todo o sistema organizacional. A responsabilidade pode incidir sobre:

- Pessoas: saúde e segurança, coordenação, chefia, colaboração e organização do trabalho.
- Bens e equipamentos: máquinas, produtos, utensílios utilizados em todas as fases do processo e trabalho.
- Documentos: Fichas de produção

2.1. Segurança de outras pessoas: A responsabilidade por preservar a segurança dos outros trabalhadores da empresa assim como de clientes pretende identificar as diferentes situações que têm impacto na segurança das pessoas.

Sem responsabilidade pela segurança dos outros	Nível 1
Responsabilidade na execução dos produtos	Nível 2
Responsabilidade no manuseamento de equipamento ou produtos potencialmente perigosos	Nível 3
Responsabilidade no manuseamento de equipamento e produtos potencialmente perigosos	Nível 4
Responsabilidade pela segurança em todos os níveis anteriormente descritos	Nível 5

2.2. Manutenção do equipamento: Este subfactor visa medir as competências do trabalhador em termos de manutenção dos equipamentos.

Não faz qualquer manutenção do equipamento e quando há problemas no equipamento solicita a intervenção do superior hierárquico ou da equipa da manutenção	Nível 1
Faz mudança de acessórios (ex. agulhas, fios,...) e manutenção preventiva (ex. limpeza, mudança de óleo,...) mas quando há problemas no equipamento solicita a intervenção do superior hierárquico ou da equipa da manutenção	Nível 2
Faz mudança de acessórios (ex. agulhas, fios,...) e manutenção preventiva (limpeza, mudança de óleo,...), identifica causas de anomalias/problemas e procede à reparação de pequenas avarias	Nível 3
Procede à maior parte das intervenções de manutenção e reparação do equipamento.	Nível 4

2.3. Verificação da qualidade: Refere-se às intervenções que o trabalhador tem de realizar no sentido de verificar a qualidade dos produtos que executa.

Não procede à verificação da qualidade	Nível 1
Procede à verificação da qualidade do produto de acordo com as especificações previamente definidas	Nível 2
Procede à verificação da qualidade do produto de acordo com as especificações previamente definidas e quando necessário procede a reparações no sentido de rectificar eventuais anomalias/problemas causadores dos defeitos	Nível 3

2.4. Supervisão: Refere-se à responsabilidade em dirigir o trabalho de outras pessoas (planear, coordenar e organizar as tarefas de outros).

Não procede a qualquer supervisão de outros trabalhadores	Nível 1
Tem a responsabilidade de supervisionar um trabalhador	Nível 2
Tem a responsabilidade de supervisionar dois ou mais trabalhadores	Nível 3

2.5. Documentos: Refere-se à responsabilidade pela recepção e/ou manuseamento de documentos da empresa. Por exemplo, fichas de produção, fichas de controlo de qualidade, quer seja em suporte em papel quer informático.

Sem responsabilidade por documentos	Nível 1
Recepciona documentos e analisa-os no sentido de retirar informação fundamental para a execução das tarefas ou preenche os documentos com informação sobre as tarefas executadas	Nível 2
Recepciona documentos e analisa-os no sentido de retirar informação fundamental para a prossecução das suas tarefas e preenche os documentos com informação sobre as tarefas executadas	Nível 3

2.6. Consequências de erros: Este subfactor visa quantificar os possíveis erros que o trabalhador pode cometer no desempenho das suas tarefas. Assim foram previamente elencadas eventuais consequências de erros associadas às categorias em estudo, nomeadamente:

- Paragem da produção
- Defeitos no produto
- Desperdício de matéria-prima
- Avaria de máquinas e equipamentos
- Risco de acidente
- Atrasos na entrega de encomenda
- Desastre ambiental
- Outro

Os possíveis erros no desempenho das tarefas têm apenas 1 consequência.	Nível 1
Os possíveis erros no desempenho das tarefas têm entre 2 a 3 consequências.	Nível 2
Os possíveis erros no desempenho das tarefas têm entre 4 a 5 consequências.	Nível 3
Os possíveis erros no desempenho das tarefas têm 6 ou mais consequências.	Nível 4

3. Factor: Esforços

Os esforços são as respostas que os/as trabalhadores/as dão a qualquer carga que sobre eles/as incidem. O conjunto de todas as influências negativas que incidem sobre as pessoas nos locais de trabalho. Os esforços repartem-se em dois grupos:

- Esforços físicos – posições corporais, movimentos repetitivos, posturas e levantamento ou transporte de pesos e tipo muscular.
- Esforços informativos/ psíquicos – tipo sensoriais como a atenção e tipo psíquico como a exposição a interrupções e gestão de imponderáveis.

Os esforços são considerados igualmente pelas eventuais consequências que provocam no estado de saúde física e psicológica nos trabalhadores/as. Neste sentido, os esforços comportam uma dimensão de risco profissional. Consideram-se riscos todas as situações, reais ou potenciais, susceptíveis de a curto, médio ou longo prazo, causarem lesões aos/às trabalhadores/as ou à comunidade, em resultado do trabalho. É a combinação da probabilidade e da(s) consequência(s) da ocorrência de um determinado acontecimento perigoso.

3.1. Posições corporais: Referem-se ao esforço muscular decorrente de estar na mesma posição (de pé ou sentada) durante um determinado período de tempo por referência à jornada de trabalho). Os principais riscos profissionais associados a este esforço são: lesões músculo-esqueléticas, stress, desmotivação/fadiga física e psicológica.

Sentado/a durante toda a jornada	Nível 1
De pé até 2 horas/dia	Nível 2
De pé até 4 horas/dia	Nível 3
De pé até 6 horas/dia	Nível 4
De pé durante toda a jornada de trabalho	Nível 5

3.2. Movimentos repetitivos: Referem-se ao esforço decorrente da repetitividade de movimentos que pode estar associada à profissão durante um dia de trabalho. Consideram-se movimentos repetitivos todos os que requerem uma frequência de concentração dos músculos igual ou superior a 15 movimentos por minuto (REFA, 1986).


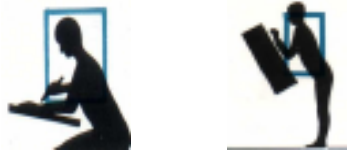


Os principais riscos profissionais associados a este esforço são: lesões músculo-esqueléticas, stress, desmotivação/fadiga física e psicológica.

Ausência de movimentos repetitivos na execução das tarefas	Nível 1
Movimentos repetitivos até 2 horas de trabalho/dia	Nível 2
Movimentos repetitivos até 4 horas de trabalho/dia	Nível 3
Movimentos repetitivos até 6 horas de trabalho/dia	Nível 4
Movimentos repetitivos durante toda a jornada de trabalho	Nível 5

3.3. Levantamento e transporte de pesos: refere-se ao esforço muscular requerido para o levantamento e/ou transporte de pesos associado à função/profissão (equipamentos, utensílios, produtos,...). A diferenciação é dada pela combinação do peso com a frequência que o trabalhador ao longo de um dia de trabalho tem de levantar e/ou transportar pesos.

Não requer levantamento e transporte de pesos	Nível 1
Levantamento e/ou transporte ocasional de pesos até 10Kg, inclusive	Nível 2
Levantamento e/ou transporte ocasional de pesos com mais de 10Kg	Nível 3
Levantamento e/ou transporte sempre ou frequentemente de pesos até 10Kg, inclusive	Nível 4
Levantamento e/ou transporte sempre ou frequentemente de pesos com mais de 10Kg	Nível 5

3.4. Posturas: Referem-se ao esforço muscular associada à posição corporal requerida para o desempenho da profissão. As posturas são mais gravosas quando acarretam esforço muscular estático, isto é, quando se contraem músculos sem movimento, reduzindo ou impedindo a circulação sanguínea (por exemplo) Os principais riscos profissionais associados a este esforço são: lesões músculo-esqueléticas, stress, desmotivação/fadiga física e psicológica.

<p>Postura natural mas limitada pelo tipo de trabalho</p> <p>Exemplo:</p> 	<p>Nível 1</p>
<p>Trabalho realizado com costas curvadas ou mal apoiadas</p> <p>Exemplos:</p> 	<p>Nível 2</p>
<p>Trabalho realizado com rotação e inclinação do tronco sem apoio e com elevação dos braços ao nível dos ombros; ou trabalho realizado ajoelhado</p> <p>Exemplos:</p> 	<p>Nível 3</p>
<p>Trabalho realizado ajoelhado e/ou com elevação da cabeça</p> <p>Exemplos:</p> 	<p>Nível 4</p>

3.5. Ritmos de Trabalho: Refere-se aos diferentes de ritmos de trabalho (constante ou diferenciado), associados à profissão.

- O ritmo de trabalho constante significa que não é sujeito a variações em função dos períodos em referência (épocas do ano; dias da semana; horas do dia).
- O ritmo de trabalho diferenciado significa que podem existir períodos que exigem uma resposta mais rápida ou uma diferente organização do trabalho em função da procura, podendo provocar uma maior tensão. O ritmo de trabalho pode ser influenciado pelas épocas do ano associado à preparação de colecções, entre outros.

Os principais riscos profissionais associados a este esforço são: lesões músculo-esqueléticas, stress, desmotivação/fadiga física e psicológica.

Ritmo de trabalho é constante, independentemente da época do ano, do dia da semana ou hora do dia	Nível 1
Ritmo de trabalho é diferenciado consoante as épocas do ano	Nível 2
Ritmo de trabalho é diferenciado consoante os dias da semana	Nível 3
Ritmo de trabalho é diferenciado consoante as horas do dia	Nível 4
Varia consoante a combinação de 2 ou mais hipóteses anteriores	Nível 5

3.6. Coordenação motora: Este subfactor reporta-se às exigências em termos de coordenação motora e visual do trabalhador. Os principais riscos profissionais associados a este esforço são: lesões músculo-esqueléticas, stress, desmotivação/fadiga física e psicológica, problemas oftalmológicos.

Coordenação das duas mãos	Nível 1
Coordenação multimembros (mãos-pés)	Nível 2

3.7. Esforço visual: Este subfactor visa apurar o esforço visual que o trabalhador tem de despender e que é apurado pela distância de visão, a dimensão do objecto de trabalho, características dos produtos. Por exemplo, a detecção de pequenos defeitos em produtos de grande dimensão e a distinção de cores com gradação são trabalhos particularmente exigentes ao nível do esforço visual.

Não exige esforço visual	Nível 1
Esforço visual normal	Nível 2
É particularmente exigente ao nível do esforço visual	Nível 3

3.8. Atenção: Refere-se ao esforço mental dispendido no desempenho das tarefas. Visa medir os tipos de atenção (difusa e concentrada). A atenção concentrada é toda a atenção centrada/dirigida num único ponto, a atenção difusa é a atenção centrada/dirigida para vários pontos.

Tarefas exigem atenção moderada dirigida a um só ponto	Nível 1
Tarefas exigem atenção elevada dirigida a um só ponto	Nível 2
Tarefas exigem atenção moderada dirigida a vários pontos ao mesmo tempo	Nível 3
Tarefas exigem atenção elevada dirigida a vários pontos ao mesmo tempo	Nível 4

4. Factor: Condições de trabalho – Riscos profissionais

As condições de trabalho referem-se aos factores laborais que condicionam o estado de saúde e de segurança do trabalhador.

4.1. Ruído: É um fenómeno acústico que produz uma sensação auditiva desagradável ou incomodativa e frequentemente nociva para as pessoas. Pode ser provocado por máquinas, equipamentos e/ou pessoas, sendo diferenciado pela frequência à sua exposição. Este subfactor refere-se à origem de ruído que pode afectar as pessoas no seu posto de trabalho. É o conjunto de sons desagradáveis, incomodativos e indesejáveis que pode afectar o homem nos planos físico, psicológico e social podendo: lesar órgãos auditivos, aumentar da tensão sanguínea e do ritmo cardíaco, perturbar a comunicação, provocar irritação, provocar fadiga e diminuir o rendimento do trabalho (CITEVE).

Sem exposição a ruído	Nível 1
Exposição rara ao ruído de intensidade elevada	Nível 2
Exposição frequente ao ruído de intensidade elevada	Nível 3
Exposição contínua ao ruído de intensidade elevada	Nível 4

4.2. Iluminação: Refere-se ao tipo de luz e distribuição das fontes de iluminação (natural ou artificial) no espaço ou zona onde são realizadas as tarefas relativas ao posto de trabalho/função. Os riscos profissionais associados são: fadiga visual, desmotivação/fadiga física e psicológica.

Sem exposição a iluminação insuficiente	Nível 1
Com exposição rara a iluminação insuficiente	Nível 2
Com exposição frequente a iluminação insuficiente	Nível 3
Exposição contínua a iluminação insuficiente	Nível 4

4.3. Ambiente térmico: Refere-se à possibilidade de exposição a mudanças bruscas de temperatura, a correntes de ar e a temperaturas excessivas associadas ao posto de trabalho (abaixo dos 18º e acima dos 22º, em situações excepcionais pode ir até aos 25º) (art. 11 dl 243/86 de 20 de Agosto). Conjunto das variáveis térmicas do posto de trabalho que influenciam o organismo do trabalhador, sendo assim um factor que intervém, de forma directa ou indirecta, na saúde e bem-estar do mesmo e na realização das tarefas que lhe estão atribuídas. As variáveis que avaliam o ambiente térmico são: temperatura do ar, humidade do ar, velocidade do ar, calor radiante. À medida que o nível térmico se eleva acima da zona de conforto aparecem estados sucessivos de mal-estar físico e psicológico (maior incidência de doenças cardiovasculares e de perturbações gastrointestinais, cataratas, desequilíbrio no balanço de água e sais do organismo entre outras).

Sem exposição a temperaturas elevadas e/ou baixas	Nível 1
Com exposição rara a temperaturas elevadas e/ou baixas	Nível 2
Com exposição frequente a temperaturas elevadas e/ou baixas	Nível 3
Exposição contínua a temperaturas elevadas e/ou baixas	Nível 4

4.4. Vibrações: As vibrações são entendidas como movimentos oscilatórios à volta de uma posição de equilíbrio ou referência. A produção da vibração está normalmente associada a desequilíbrios, tolerâncias e folgas das diferentes partes constituintes da máquina podendo ainda resultar do contacto da máquina vibrantes com a estrutura (máquinas sem apoios antivibráticos e suportes estáveis, piso inadequado, falta de manutenção). Os riscos associados às vibrações reportam-se a outras lesões corporais.

Sem exposição a vibrações	Nível 1
Com exposição rara a vibrações	Nível 2
Com exposição frequente a vibrações	Nível 3
Exposição contínua a vibrações	Nível 4

4.5. Vapores, gases, poeiras e/ou contaminantes químicos: Refere-se à exposição a produtos químicos, poeiras, vapores no espaço ou zona onde são realizadas as tarefas relativas à função/profissão.

Toda a substância orgânica ou inorgânica, natural ou sintética que durante o seu fabrico, manuseamento, transporte, armazenamento ou uso, pode incorporar-se no ar ambiente, na forma de poeiras, fumos, gases, vapores, nevoeiros, aerossóis com efeitos irritantes, corrosivos, asfixiantes ou tóxicos, e em quantidades que tenham probabilidades de provocar danos na saúde das pessoas (doenças profissionais) que se expõem ou expostas a elas, ou danos (acidentes) pessoais e materiais, incluindo o ambiente. Os riscos profissionais associados são: intoxicação; problemas dermatológicos; problemas alergológicos; e problemas respiratórios.

Sem exposição a vapores, gases, poeiras, fibras ou contaminantes químicos	Nível 1
Com exposição rara a vapores, gases, poeiras, fibras ou contaminantes químicos	Nível 2
Com exposição frequente a vapores, gases, poeiras, fibras ou contaminantes químicos	Nível 3
Exposição contínua a vapores, gases, poeiras, fibras ou contaminantes químicos	Nível 4

4.6. Exposição a riscos profissionais: Este subfactor visa medir o número de outros riscos a que um/a profissional está exposto/a independentemente da sua natureza, nomeadamente:

- Perfuração/ Corte / hematomas
- Queimadura
- Queda
- Intoxicação
- Incêndio ou explosão
- Choque eléctrico
- Problemas auditivos
- Problemas dermatológicos
- Lesões músculo-esqueléticas.
- Outras lesões corporais
- Problemas respiratórios
- Esmagamento decorrente de movimento manual e mecânica de cargas
- Arrastamento/enrolamento
- Desconforto térmico
- Fadiga Visual
- Desmotivação/fadiga física e psicológica

Até 3 riscos	Nível 1
De 4 e 7 riscos	Nível 2
De 8 a 11 riscos	Nível 3
Mais de 12 riscos	Nível 4

Listagem de riscos profissionais

Com maior ou menor probabilidade de ocorrência, o sector comporta os seguintes riscos:

Perfuração/ Corte / Hematomas – Decorrente do contacto com determinados equipamentos de trabalho e com objectos cortantes.

Queimadura – Por contacto com contaminantes químicos, vapor ou água quente, contacto directo com as superfícies aquecidas, provocadas pelo calor emitido pelos equipamentos e tubagens.

Queda – Por exemplo, devido à perda de equilíbrio na utilização de escadas, escadotes ou outros meios similares.

Intoxicação – Pela exposição a contaminantes (químicos, poeiras, vapores).

Incêndio ou explosão – Por exemplo, devido à carga térmica combustível existente associada a uma forte ignição, à existência de matérias estranhas que em contacto com os elementos da máquina podem provocar faíscas.

Choque eléctrico – Devido à utilização de equipamento eléctrico principalmente se este não possui ligação à terra.

Problemas auditivos – Incluindo a surdez decorrente de exposição a ruídos intensos.

Problemas dermatológicos – Pelo contacto da pele com substâncias irritantes, nocivas, tóxicas e corrosivas.

Lesões músculo-esqueléticas – Decorrente de movimentos repetitivos, posturas incorrectas, utilização de força, do manuseamento e/ou transporte manual de cargas, entre outros, durante longos períodos de tempo.

Outras lesões corporais – Que afectam os sistemas nervoso periférico ou neuro-vascular decorrentes por exemplo de exposição a vibrações, entendido como movimento oscilatório à volta de uma posição de equilíbrio ou referência.

Problemas respiratórios – Por exemplo, por exposição a diferenças de temperatura, a espaços mal ventilados, libertação de poeiras de matérias-primas, exposição a substâncias químicas.

Esmagamento – Por exemplo, devido à possibilidade de queda dos rolos, ao manuseamento do equipamento auxiliar de movimentação como carros e porta-paletes, entre outros.

Arrastamento/enrolamento – Por exemplo, devido a elementos de transmissão desprotegidos como correias, tapetes rolantes, engrenagens, durante a movimentação dos órgãos e tambores.

Desconforto térmico – Exposição a temperaturas elevadas ou baixas e a níveis de humidade prejudiciais à saúde causadores de mal-estar psicológico, desidratação, doenças cardiovasculares, entre outras.

Fadiga Visual – Por exemplo, durante as operações são manuais, devido à necessidade de enfiamento de fio, inspecção de defeitos, entre outros. Este risco é acentuado a iluminação do posto de trabalho é insuficiente.

Desmotivação/fadiga física e psicológica – Associado aos ritmos de trabalho, monotonia e repetição das tarefas e da necessidade de concentração.

ANEXO C QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

Categoria Profissional:

Código do inquérito: _____

Código da empresa: _____

Data: _____

Local: _____

O presente questionário insere-se no estudo sobre a avaliação de funções no sector Calçado desenvolvido pela FESETE em parceria com a APICCAPS, tendo por objectivo apurar o valor das categorias profissionais da área produtiva constantes no Contrato Colectivo de Trabalho. Reconhecendo a importância da sua categoria profissional para o sector, importa conhecer o conjunto de tarefas que lhe são inerentes.

Toda a informação recolhida é confidencial e serve exclusivamente para o fim indicado.

Para cada questão seleccionar apenas uma opção, excepto se no enunciado indicar que é possível escolher mais do que uma opção.

Agradecemos, desde já, a sua colaboração no preenchimento do questionário.

I. Caracterização sócio-demográfica do/a trabalhador/a

1. Sexo:

Masculino (1)

Feminino (2)

2. Idade: _____

3. Categoria Profissional: _____

4. Vínculo Contratual:

Contrato sem termo (1)

Contrato a termo (2)

Outro (3)

Qual? _____

II. Descritivo Funcional

5. Designação do posto de trabalho que ocupa.

6. Qual a categoria profissional da pessoa de quem depende directamente?

7. Indique os instrumentos e máquinas utilizados na realização do seu trabalho.

8. Indique com que frequência realiza as tarefas a seguir descritas.

Tarefas \ Frequência	Sempre	Frequen-temente	Rara-mente	Nunca

9. Para além das tarefas referidas na questão anterior mencione, o mais pormenorizado possível, outras que não tenham sido indicadas e a frequência com que as faz.

Tarefas	Frequência	Sempre	Rara-mente	Frequente-mente

III. Avaliação das funções

COMPETÊNCIAS

10. Qual é a sua escolaridade?

Menos do que a 4ª classe	<input type="checkbox"/> (1)
4ª classe concluída ou 6º ano concluído	<input type="checkbox"/> (2)
9º ano concluído ou equivalente	<input type="checkbox"/> (3)
12º ano concluído ou equivalente	<input type="checkbox"/> (4)
Ensino superior	<input type="checkbox"/> (5)

11. Quanto tempo de experiência profissional e/ou formação no posto de trabalho foi necessário para atingir um bom desempenho das suas tarefas (quer tenha sido adquirido no emprego anterior ou no emprego actual)?

Menos de três meses	<input type="checkbox"/> (1)
Entre três a cinco meses	<input type="checkbox"/> (2)
Entre seis meses a um ano	<input type="checkbox"/> (3)
Mais de um ano	<input type="checkbox"/> (4)

12. Como classifica o equipamento com o qual trabalha?

Equipamento mecanizado	<input type="checkbox"/> (1)
Equipamento electrónico	<input type="checkbox"/> (2)
Equipamento computadorizado, isto é, com recurso a sistemas informáticos específicos de gestão e produção	<input type="checkbox"/> (3)

13. No desempenho das suas tarefas tem de comunicar com (é possível escolher mais do que uma opção):

Colegas de um mesmo grupo de trabalho	<input type="checkbox"/>
Colegas do mesmo departamento	<input type="checkbox"/>
Chefias do departamento no qual trabalha	<input type="checkbox"/>
Chefias de outros departamentos	<input type="checkbox"/>
Subordinados/as	<input type="checkbox"/>

14. Na maior parte do tempo, o seu trabalho é individual ou em equipa?

Trabalho individual	<input type="checkbox"/> (1)
Trabalho em equipa	<input type="checkbox"/> (2)

15. Indique com que frequência é exigida, no desempenho das suas tarefas, cada um dos seguintes aspectos:

	Sempre	Frequen- temente	Rara- mente	Nunca
Habilidade manual ao nível da destreza*				
Habilidade manual ao nível da minúcia**				
Habilidade manual ao nível da precisão***				
Agilidade corporal				
Rapidez				

* **Destreza:** As tarefas a serem desempenhadas pelo/a trabalhador/a exigem agilidade e que se traduz na capacidade de realizar movimentos coordenados e ágeis das mãos.

** **Minúcia:** Realização de trabalhos manuais que requerem grande pormenor e detalhe, podendo ser realizados em áreas de pequena dimensão.

*** **Precisão:** Entendida como a realização de um trabalho manual que tem de ser exacto e rigoroso.

16. No desempenho das suas tarefas (é possível escolher mais do que uma opção):

Executa uma tarefa ou operação simples	<input type="checkbox"/> (1)
Executa várias tarefas ou operações simples	<input type="checkbox"/> (2)
Verifica a qualidade do trabalho realizado	<input type="checkbox"/> (3)
Corrige eventuais anomalias	<input type="checkbox"/> (4)

17. Na maioria das vezes quando surge algum problema no decorrer do exercício das suas tarefas:

Pede sempre a intervenção do/a superior/a	<input type="checkbox"/> (1)
Resolve os problemas simples de acordo com os procedimentos definidos pela empresa mas para problemas mais complexos pede a intervenção do/a superior hierárquico/a.	<input type="checkbox"/> (2)
Resolve sempre o problema de um modo autónomo	<input type="checkbox"/> (3)

18. Ao longo de um ano, o seu posto de trabalho está sujeito a alterações?

Não	<input type="checkbox"/> (1)
Sim	<input type="checkbox"/> (2)

Se sim, a que alterações está sujeito? (é possível escolher mais do que uma opção)

Métodos de trabalho	<input type="checkbox"/>
Produtos e modelos a executar	<input type="checkbox"/>
Máquinas	<input type="checkbox"/>
Matérias-primas	<input type="checkbox"/>

RESPONSABILIDADES

19. No desempenho das suas tarefas tem responsabilidade pela segurança de outras pessoas como clientes e outros/as trabalhadores/as da empresa?

Não	<input type="checkbox"/> (1)
Sim	<input type="checkbox"/> (2)

Se sim, qual a abrangência dessa responsabilidade? (é possível escolher mais do que uma opção)

Responsabilidade na execução dos produtos (por exemplo deixar uma agulha partida num lençol)	<input type="checkbox"/>
Responsabilidade no manuseamento de equipamentos potencialmente perigosos	<input type="checkbox"/>
Responsabilidade no manuseamento de produtos potencialmente perigosos	<input type="checkbox"/>

20. No exercício das suas tarefas tem de proceder à manutenção dos equipamentos?

Não faz qualquer manutenção do equipamento e quando há problemas no equipamento solicita a intervenção do/a superior hierárquico/a ou da equipa da manutenção	<input type="checkbox"/> (1)
Faz mudança de acessórios (ex. agulhas, fios,...) e manutenção preventiva (ex. limpeza, mudança de óleo,...) mas quando há problemas no equipamento solicita a intervenção do/a superior hierárquico/a ou da equipa da manutenção	<input type="checkbox"/> (2)
Faz mudança de acessórios (ex. agulhas, fios,...) e manutenção preventiva (limpeza, mudança de óleo,...), identifica causas de anomalias/problemas e procede à reparação de pequenas avarias	<input type="checkbox"/> (3)
Procede à maior parte das intervenções de manutenção e reparação do equipamento.	<input type="checkbox"/> (4)

21. No exercício das suas funções procede à verificação da qualidade dos produtos que executa?

Não procede à verificação da qualidade	<input type="checkbox"/> (1)
Procede à verificação da qualidade do produto de acordo com as especificações previamente definidas	<input type="checkbox"/> (2)
Procede à verificação da qualidade do produto de acordo com as especificações previamente definidas e quando necessário procede a reparações no sentido de rectificar eventuais anomalias/problemas causadores dos defeitos	<input type="checkbox"/> (3)

22. Tem responsabilidade de supervisionar o trabalho de outros/as (planear, coordenar e organizar as tarefas de outros/as)?

Não procede a qualquer supervisão	<input type="checkbox"/> (1)
Tem a responsabilidade de supervisionar um/a trabalhador/a	<input type="checkbox"/> (2)
Tem a responsabilidade de supervisionar dois ou mais trabalhadores/as	<input type="checkbox"/> (3)

23. No seu dia-a-dia recebe e/ou preenche documentos quer seja em papel quer seja no computador?

Não	<input type="checkbox"/> (1)
Sim	<input type="checkbox"/> (2)

Se sim, qual o objectivo desses documentos? (é possível escolher mais do que uma opção)

Recebe documentos e analisa-os no sentido de retirar informação para a execução das suas tarefas	<input type="checkbox"/>
Preenche documentos com informação sobre as tarefas executadas	<input type="checkbox"/>

24. Durante o desempenho das suas tarefas podem eventualmente ocorrer erros. Indique quais as eventuais consequências desses erros (é possível escolher mais do que uma opção).

Paragem da produção	<input type="checkbox"/>
Defeitos no produto	<input type="checkbox"/>
Desperdício de matéria-prima	<input type="checkbox"/>
Avaria de máquinas e equipamentos	<input type="checkbox"/>
Risco de acidente	<input type="checkbox"/>
Atrasos na entrega de encomenda	<input type="checkbox"/>
Desastre ambiental	<input type="checkbox"/>
Outro	<input type="checkbox"/>

ESFORÇOS

25. Qual a sua posição ao longo de um dia de trabalho?

Sentado/a durante toda a jornada	<input type="checkbox"/> (1)
De pé até 2 horas/dia	<input type="checkbox"/> (2)
De pé até 4 horas/dia	<input type="checkbox"/> (3)
De pé até 6 horas/dia	<input type="checkbox"/> (4)
De pé durante toda a jornada de trabalho	<input type="checkbox"/> (5)

26. O seu trabalho implica movimentos repetitivos?

Não	<input type="checkbox"/> (1)
Sim	<input type="checkbox"/> (2)

Se sim, quantas horas de um dia de trabalho estão sujeitas a movimentos repetitivos?

Movimentos repetitivos até 2 horas de trabalho/dia	<input type="checkbox"/> (1)
Movimentos repetitivos até 4 horas de trabalho/dia	<input type="checkbox"/> (2)
Movimentos repetitivos até 6 horas de trabalho/dia	<input type="checkbox"/> (3)
Movimentos repetitivos durante toda a jornada de trabalho	<input type="checkbox"/> (4)





27. No exercício das suas tarefas, ao longo de um dia de trabalho, tem de levantar e/ou transportar pesos?

Não	<input type="checkbox"/> (1)
Sim	<input type="checkbox"/> (2)

Se sim, com que frequência levanta e/ou transporta pesos?

	Sempre	Frequen-temente	Rara-mente
Levantamento e/ou transporte de pesos até 10kg, inclusive			
Levantamento e/ou transporte de pesos com mais de 10kg			

28. No seu trabalho quais as posturas mais frequentes (indicar no máximo duas)?

<p>Postura natural mas limitada pelo tipo de trabalho</p> <p>Exemplo:</p> 	<input type="checkbox"/> (1)
<p>Trabalho realizado com costas curvadas ou mal apoiadas</p> <p>Exemplos:</p> 	<input type="checkbox"/> (2)
<p>Trabalho realizado com rotação e inclinação do tronco sem apoio e com elevação dos braços ao nível dos ombros; ou trabalho realizado ajoelhado</p> <p>Exemplos:</p> 	<input type="checkbox"/> (3)
<p>Trabalho realizado ajoelhado e/ou com elevação da cabeça</p> <p>Exemplos:</p> 	<input type="checkbox"/> (4)

29. Como é o seu ritmo de trabalho (é possível escolher mais do que uma opção)?

Constante, independentemente da época do ano, do dia da semana ou hora do dia	<input type="checkbox"/>
Diferenciado consoante as épocas do ano	<input type="checkbox"/>
Diferenciado consoante os dias da semana	<input type="checkbox"/>
Diferenciado consoante as horas do dia	<input type="checkbox"/>

30. Que tipo de coordenação é exigido no exercício das suas funções?

Coordenação das duas mãos	<input type="checkbox"/> (1)
Coordenação multimembros (mãos-pés)	<input type="checkbox"/> (2)

31. O seu trabalho exige esforço visual?

Não exige esforço visual	<input type="checkbox"/> (1)
Esforço visual normal	<input type="checkbox"/> (2)
É particularmente exigente ao nível do esforço visual	<input type="checkbox"/> (3)

**32. As suas tarefas exigem estar com atenção em muitas coisas ao mesmo tempo?
Ou estar com atenção numa coisa de cada vez?**

Atenção moderada dirigida a um só ponto	<input type="checkbox"/> (1)
Atenção elevada dirigida a um só ponto	<input type="checkbox"/> (2)
Atenção moderada dirigida a vários pontos ao mesmo tempo	<input type="checkbox"/> (3)
Atenção elevada dirigida a vários pontos ao mesmo tempo	<input type="checkbox"/> (4)

CONDIÇÕES DE TRABALHO E RISCOS PROFISSIONAIS

33. Indique com que frequência, no desempenho das suas tarefas, está exposto/a a cada um dos seguintes elementos:

	Sempre	Frequen- temente	Rara- mente	Nunca
Ruído de intensidade elevada				
Iluminação insuficiente				
Temperatura elevada e/ou Temperatura baixa				
Vibrações de ferramentas, máquinas,...				
Contaminantes químicos e/ou gases e/ou vapores e/ou fibras e/ou poeiras				

34. Da lista que se segue indique quais os riscos de acidente e/ou doenças a que está exposto/a (é possível escolher mais do que uma opção). Para apoiar na resposta a esta questão consultar definição dos riscos no final do inquérito.

Perfuração / corte / hematomas	<input type="checkbox"/>
Queimadura	<input type="checkbox"/>
Queda	<input type="checkbox"/>
Intoxicação por exposição a contaminantes químicos	<input type="checkbox"/>
Incêndio ou explosão	<input type="checkbox"/>
Choque eléctrico	<input type="checkbox"/>
Problemas auditivos	<input type="checkbox"/>
Problemas dermatológicos	<input type="checkbox"/>
Lesões músculo-esqueléticas	<input type="checkbox"/>
Outras lesões corporais	<input type="checkbox"/>
Problemas respiratórios	<input type="checkbox"/>
Esmagamento decorrente de movimento manual e mecânica de cargas	<input type="checkbox"/>
Arrastamento/enrolamento	<input type="checkbox"/>
Desconforto térmico	<input type="checkbox"/>
Fadiga visual	<input type="checkbox"/>
Desmotivação/fadiga física e psicológica	<input type="checkbox"/>
Outro. Qual? _____	<input type="checkbox"/>

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO!

Listagem de riscos profissionais

Perfuração/ Corte / Hematomas – Decorrente do contacto com determinados equipamentos de trabalho e com objectos cortantes.

Queimadura – Por contacto com contaminantes químicos, vapor ou água quente, contacto directo com as superfícies aquecidas, provocadas pelo calor emitido pelos equipamentos e tubagens.

Queda – Por exemplo, devido à perda de equilíbrio na utilização de escadas, escadotes ou outros meios similares.

Intoxicação – Pela exposição a contaminantes (químicos, poeiras, vapores).

Incêndio ou explosão – Por exemplo, devido à carga térmica combustível existente associada a uma forte ignição, à existência de matérias estranhas que em contacto com os elementos da máquina podem provocar faíscas.

Choque eléctrico – Devido à utilização de equipamento eléctrico principalmente se este não possui ligação à terra.

Problemas auditivos - Incluindo a surdez decorrente de exposição a ruídos intensos.

Problemas dermatológicos - Pelo contacto da pele com substâncias irritantes, nocivas, tóxicas e corrosivas.

Lesões músculo-esqueléticas - Decorrente de movimentos repetitivos, posturas incorrectas, utilização de força, do manuseamento e/ou transporte manual de cargas, entre outros, durante longos períodos de tempo.

Outras lesões corporais - Que afectam os sistemas nervoso periférico ou neuro-vascular decorrentes por exemplo de exposição a vibrações, entendido como movimento oscilatório à volta de uma posição de equilíbrio ou referência.

Problemas respiratórios – Por exemplo, por exposição a diferenças de temperatura, a espaços mal ventilados, libertação de poeiras de matérias-primas, exposição a substâncias químicas.

Esmagamento – Por exemplo, devido à possibilidade de queda dos rolos, ao manuseamento do equipamento auxiliar de movimentação como carros e porta-paletes, entre outros.

Arrastamento/enrolamento – Por exemplo, devido a elementos de transmissão desprotegidos como correias, tapetes rolantes, engrenagens, durante a movimentação dos órgãos e tambores.

Desconforto térmico – Exposição a temperaturas elevadas ou baixas e a níveis de humidade prejudiciais à saúde causadores de mal-estar psicológico, desidratação, doenças cardiovasculares, entre outras.

Fadiga Visual – Por exemplo, durante as operações são manuais, devido à necessidade de enfiamento de fio, inspecção de defeitos, entre outros. Este risco é acentuado a iluminação do posto de trabalho é insuficiente.

Desmotivação/fadiga física e psicológica – Associado aos ritmos de trabalho, monotonia e repetitividade das tarefas e da necessidade de concentração.

ANEXO D GRELHAS DE PONDERAÇÃO DE FACTORES, SUBFACTORES E NÍVEIS

D.1. Grelha de Ponderação do factor Competências, respectivos subfactores e níveis

Factor	Subfactores	Ponderação dos subfactores	Ponderação dos níveis				
			Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
COMPETÊNCIAS	1. Habilitações escolares	30	6,00	12,00	18,00	24,00	30,00
	2. Formação profissional e/ou formação no posto de trabalho	36	9,00	18,00	27,00	36,00	
	3. Tecnologias de informação e comunicação	25	8,33	16,66	25,00		
	4. Comunicação	28	7,00	14,00	21,00	28,00	
	5. Trabalho em equipa	20	10,00	20,00			
	6. Habilidade manual	34	3,40	13,60	23,80	34,00	
	7. Agilidade corporal	23	2,30	12,65	23,00		
	8. Rapidez de execução	29	2,90	15,95	29,00		
	9. Conteúdo do trabalho	30	7,50	15,00	22,50	30,00	
	10. Resolução de problemas	28	2,80	15,40	28,00		
	11. Adaptação à mudança	27	2,70	14,85	27,00		
	Total	310					

D.2. Grelha de Ponderação do factor Responsabilidades, respectivos subfactores e níveis

Factor	Subfactores	Ponderação dos subfactores	Ponderação dos níveis				
			Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
RESPONSABILIDADES	1. Segurança de outras pessoas	45	4,50	14,63	24,75	34,80	45,00
	2. Manutenção do equipamento	40	4,00	16,00	28,00	40,00	
	3. Verificação da qualidade	40	4,00	22,00	40,00		
	4. Supervisão	35	3,50	19,25	35,00		
	5. Documentos	35	3,50	19,25	35,00		
	6. Consequências de erros	55	13,75	27,50	41,25	55,00	
	Total	250					

D.3. Grelha de Ponderação do factor Esforços, respectivos subfactores e níveis

Factor	Subfactores	Ponderação dos subfactores	Ponderação dos níveis				
			Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
ESFORÇOS	1. Posições corporais	30	6,00	12,00	18,00	24,00	30,00
	2. Movimentos repetitivos	35	3,50	11,40	19,20	27,10	35,00
	3. Levantamento e transporte de pesos	30	3,00	9,75	16,50	23,25	30,00
	4. Posturas	30	7,50	15,00	22,50	30,00	
	5. Ritmos de trabalho	30	6,00	12,00	18,00	24,00	30,00
	6. Coordenação motora	35	17,50	35,00			
	7. Esforço visual	30	3,00	16,50	30,00		
	8. Atenção	30	7,50	15,00	22,50	30,00	
	Total	250					

D.4. Grelha de Ponderação do factor Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, respectivos subfactores e níveis

Factor	Subfactores	Ponderação dos subfactores	Ponderação dos níveis				
			Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
CONDIÇÕES DE TRABALHO- RISCOS PROFissionais	1. Ruído	28	2,80	11,20	19,60	28,00	
	2. Iluminação	28	2,80	11,20	19,60	28,00	
	3. Ambiente térmico	28	2,80	11,20	19,60	28,00	
	4. Vibrações	28	2,80	11,20	19,60	28,00	
	5. Vapores, gases, fibras, poeiras e/ou produtos tóxicos	28	2,80	11,20	19,60	28,00	
	6.Exposição a riscos profissionais	50	12,50	25,00	37,50	50,00	
	Total	190					

ANEXO E VALOR DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS POR FACTORES E RESPECTIVOS SUBFACTORES

Quadro n.º E.1. Valor das categorias profissionais no factor Competências e respectivos subfactores

Sub-factores	Habilitações Escolares	Experiência profissional e/ou formação no posto de trabalho	TIC	Comunicação	Trabalho em equipa	Habilidade manual	Agilidade corporal	Rapidez de execução	Conteúdo de trabalho	Resolução de problemas	Adaptação à mudança	TOTAL
Valor	30,00	36,00	25,00	28,00	20,00	34,00	23,00	29,00	30,00	28,00	27,00	310,00
Modelador/a 1º	18,00	36,00	25,00	11,80	10,00	34,00	2,30	29,00	30,00	15,40	2,70	214,20
Operador/a Costura 1ª	12,00	24,00	8,33	7,00	10,00	34,00	23,00	29,00	30,00	15,40	27,00	219,73
Operador/a Costura 2ª	15,69	18,69	8,33	12,38	10,00	34,00	23,00	29,00	30,00	15,40	15,78	212,27
Operador/a Costura 3ª	12,00	20,70	8,33	11,00	10,00	34,00	12,65	29,00	22,50	15,40	14,85	190,43
Operador/a Acabamento 1ª	12,00	9,00	8,33	7,00	10,00	34,00	11,17	29,00	21,43	2,80	27,00	171,73
Operador/a Acabamento 2ª	14,57	9,00	8,33	17,00	20,00	34,00	23,00	29,00	30,00	15,40	14,85	215,15
Operador/a Acabamento 3ª	15,60	16,20	8,33	7,00	20,00	34,00	14,72	18,56	15,00	15,40	14,85	179,66
Operador/a Aux. Montagem 1ª	18,00	21,00	8,33	12,83	12,33	22,10	12,65	29,00	21,25	15,40	12,83	185,72
Operador/a Aux. Montagem 1ª	12,00	9,00	8,33	14,00	10,00	23,80	2,30	29,00	19,29	2,80	27,00	157,52
Operador/a Aux. Montagem 2ª	16,50	9,00	8,33	10,50	10,00	34,00	23,00	29,00	24,38	15,40	11,81	191,92
Operador/a Corte 1ª	12,00	36,00	17,85	16,00	10,00	34,00	23,00	29,00	30,00	15,40	14,85	238,10
Operador/a Corte 2ª	17,00	25,50	19,44	14,00	10,00	20,40	23,00	29,00	30,00	15,40	18,90	222,64
Operador/a Corte 3ª	18,00	9,00	8,33	7,00	10,00	21,76	23,00	15,95	18,00	2,80	17,28	151,12
Operador/a Maq. Componentes 1ª	12,00	36,00	8,33	7,00	10,00	34,00	2,30	29,00	30,00	15,40	14,85	198,88
Operador/a Maq. Componentes 2ª	12,00	18,00	8,33	7,00	20,00	13,60	10,58	15,95	22,50	15,40	17,28	160,64
Operador/a Montagem 1ª	14,40	18,00	8,33	7,00	15,00	23,80	12,65	29,00	30,00	15,40	27,00	200,58
Operador/a Montagem 2ª	18,00	25,71	8,33	7,00	10,00	34,00	23,00	29,00	30,00	15,40	27,00	227,44
Operador/a Montagem 3ª	12,00	22,50	14,58	7,00	10,00	18,70	23,00	29,00	20,63	15,40	11,81	184,62
Preparador/a Componentes 2ª	18,00	9,00	15,00	14,00	10,00	17,68	2,30	29,00	30,00	15,40	17,28	177,66

Quadro n.º E.2. Valor das categorias profissionais no factor Responsabilidades e respectivos subfactores

Sub-factores	Segurança de Outros	Manutenção de equipamentos	Verificação de qualidade	Supervisão	Documentos	Consequências de erros	TOTAL
Categorias							
Valor	45,00	40,00	40,00	35,00	35,00	55,00	250,00
Modelador/a 1º	16,64	16,00	40,00	35,00	19,25	24,75	151,64
Operador/a Costura 1ª	13,78	20,00	40,00	3,50	3,50	27,50	108,28
Operador/a Costura 2ª	17,74	4,00	40,00	3,50	3,50	28,56	97,30
Operador/a Costura 3ª	4,50	16,00	22,00	3,50	19,25	23,38	88,63
Operador/a Acabamento 1ª	17,51	4,00	22,00	3,50	3,50	31,43	81,94
Operador/a Acabamento 2ª	18,96	4,00	40,00	3,50	17,00	33,39	116,85
Operador/a Acabamento 3ª	4,50	4,00	22,00	3,50	3,50	13,75	51,25
Operador/a Aux. Montagem 1ª	19,68	16,00	22,00	11,38	11,38	20,63	101,06
Operador/a Aux. Montagem 1ª	16,07	4,00	16,86	3,50	3,50	13,75	57,68
Operador/a Aux. Montagem 2ª	4,50	10,00	17,50	3,50	3,50	13,75	52,75
Operador/a Corte 1ª	4,50	16,00	40,00	3,50	21,50	41,25	126,75
Operador/a Corte 2ª	4,50	16,00	40,00	3,50	19,25	29,79	113,04
Operador/a Corte 3ª	4,50	4,00	22,00	3,50	16,10	27,50	77,60
Operador/a Maq. Componentes 1ª	4,50	16,00	22,00	3,50	3,50	30,25	79,75
Operador/a Maq. Componentes 2ª	4,50	4,00	22,00	3,50	3,50	27,50	65,00
Operador/a Montagem 1ª	21,71	11,20	40,00	3,50	3,50	27,50	107,41
Operador/a Montagem 2ª	17,51	16,00	27,14	3,50	3,50	29,46	97,12
Operador/a Montagem 3ª	4,50	22,00	31,00	3,50	3,50	24,06	88,56
Preparador/a Componentes 2ª	14,63	18,40	40,00	16,10	3,50	27,50	120,13

Quadro n.º E.3. Valor das categorias profissionais no factor Esforços e respectivos subfactores

Sub-factores	Posições corporais	Movimentos repetitivos	Levantamento e transporte de pesos	Posturas	Ritmos de trabalho	Coordenação motora	Esforço Visual	Atenção	TOTAL
Categorias									
Valor	30,00	35,00	30,00	30,00	30,00	35,00	30,00	30,00	250,00
Modelador/a 1º	6,00	17,66	3,00	7,50	13,20	17,50	30,00	21,00	115,86
Operador/a Costura 1ª	6,00	35,00	13,69	15,00	12,00	35,00	30,00	7,50	154,19
Operador/a Costura 2ª	6,00	35,00	12,35	15,00	13,38	35,00	30,00	20,77	167,50
Operador/a Costura 3ª	6,00	35,00	3,00	18,75	15,60	35,00	20,55	14,25	148,15
Operador/a Acabamento 1ª	30,00	35,00	3,00	22,50	18,86	17,50	30,00	18,21	175,07
Operador/a Acabamento 2ª	30,00	35,00	3,00	18,21	14,57	17,50	20,36	7,50	146,14
Operador/a Acabamento 3ª	21,60	27,12	12,45	15,00	19,20	17,50	16,50	18,00	147,37
Operador/a Aux. Montagem 1ª	30,00	35,00	23,25	21,25	18,00	35,00	16,50	17,50	196,50
Operador/a Aux. Montagem 1ª	30,00	35,00	23,25	15,00	12,86	35,00	12,64	15,00	178,75
Operador/a Aux. Montagem 2ª	30,00	35,00	14,81	16,88	21,00	20,50	16,50	18,75	173,44
Operador/a Corte 1ª	30,00	35,00	17,46	22,50	12,00	17,50	30,00	15,00	179,46
Operador/a Corte 2ª	30,00	35,00	3,00	17,50	6,00	17,50	16,50	17,50	143,00
Operador/a Corte 3ª	30,00	35,00	23,25	15,00	6,00	17,50	16,50	7,50	150,75
Operador/a Maq. Componentes 1ª	30,00	35,00	3,00	7,50	12,00	17,50	3,00	7,50	115,50
Operador/a Maq. Componentes 2ª	30,00	35,00	24,60	21,00	6,00	35,00	16,50	7,50	175,60
Operador/a Montagem 1ª	30,00	35,00	3,00	18,75	12,00	26,25	30,00	17,25	172,25
Operador/a Montagem 2ª	30,00	35,00	23,25	17,14	6,00	35,00	30,00	15,00	191,39
Operador/a Montagem 3ª	30,00	35,00	13,13	15,00	6,00	26,25	16,50	18,75	160,63
Preparador/a Componentes 2ª	30,00	35,00	30,00	7,50	18,00	17,50	16,50	30,00	184,50

Quadro n.º E.4. Valor das categorias profissionais no factor Condições de trabalho e respectivos subfactores

Sub-factores	Ruído	Iluminação	Ambiente térmico	Vibrações	Vapores, poeiras, e/ou produtos tóxicos	Exposição a riscos profissionais	TOTAL
Categorias							
Valor	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	50,00	190,00
Modelador/a 1º	11,20	2,80	11,20	2,80	2,80	12,50	43,30
Operador/a Costura 1ª	16,80	2,80	28,00	2,80	18,20	25,00	93,60
Operador/a Costura 2ª	19,60	12,49	19,60	13,14	17,66	29,81	112,30
Operador/a Costura 3ª	19,60	10,36	17,92	15,40	14,56	25,00	102,84
Operador/a Acabamento 1ª	19,60	12,40	11,20	11,20	16,00	12,50	82,90
Operador/a Acabamento 2ª	28,00	2,80	14,80	2,80	28,00	37,50	113,90
Operador/a Acabamento 3ª	28,00	2,80	28,00	2,80	28,00	37,50	127,10
Operador/a Aux. Montagem 1ª	28,00	11,20	19,60	19,60	19,60	20,83	118,83
Operador/a Aux. Montagem 1ª	28,00	12,40	18,40	12,40	17,20	25,00	113,40
Operador/a Aux. Montagem 2ª	19,60	2,80	2,80	13,30	17,50	25,00	81,00
Operador/a Corte 1ª	11,20	2,80	13,60	2,80	2,80	23,21	56,41
Operador/a Corte 2ª	21,00	15,40	15,40	11,20	14,00	22,92	99,92
Operador/a Corte 3ª	19,60	11,20	19,60	28,00	16,24	25,00	119,64
Operador/a Maq. Componentes 1ª	28,00	2,80	28,00	2,80	16,24	27,50	105,34
Operador/a Maq. Componentes 2ª	28,00	2,80	19,60	28,00	19,60	37,50	135,50
Operador/a Montagem 1ª	19,60	2,80	10,36	12,04	13,72	26,25	84,77
Operador/a Montagem 2ª	28,00	10,00	28,00	28,00	18,40	25,00	137,40
Operador/a Montagem 3ª	28,00	11,20	13,30	11,20	15,40	21,88	100,98
Preparador/a Componentes 2ª	16,24	2,80	2,80	2,80	16,24	25,00	65,88

Autor:  FESETE

Co-financiado por:

 **POA FSE**
PROGRAMA OPERACIONAL DE
ASSISTÊNCIA TÉCNICA
FUNDO SOCIAL EUROPEU

 **QREN**
QUADRO DE REFERÊNCIA
ESTRATÉGICO
NACIONAL

 **REPÚBLICA DE PORTUGAL**
GOVERNAMENTO

 **UNIÃO EUROPEIA**
Fundo Social Europeu