

# Estudo



**Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações nos Lanifícios**

**CCT - FESETE – ANIT-LAR e ANIL**

---

**CONSTRUÇÃO DE SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES  
E REMUNERAÇÕES NOS LANIFÍCIOS CCT-FESETE-ANIL/ANIT-LAR**

---



# 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](mailto:fesete@netcabo.pt)

## **Apoios**

POAT FSE QREN

## **Título**

Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações nos Lanifícios CCT-  
FESETE-ANIL/ANIT-LAR

## **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

---

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1. ENQUADRAMENTO</b> .....	<b>15</b>
1.1 Estruturação do emprego das ITV .....	17
1.2 Caracterização do emprego nas Indústrias Têxteis .....	19
1.3 Novos desafios da contratação colectiva de trabalho .....	23
1.4 Classificações profissionais .....	26
1.5 Desigualdade de género no mercado de trabalho .....	28
1.6 A Igualdade salarial e a avaliação de funções .....	31
1.7 O CCT do Sector dos Lanifícios .....	34
<b>2. APLICAÇÃO DA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO NA ANÁLISE DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DO CCT ENTRE A FESETE, ANIL E ANIT-LAR</b> .....	<b>35</b>
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 .....	42
2.3 Construção do método de avaliação de postos de trabalho .....	48
2.3.1 Realização de entrevistas exploratórias .....	48
2.3.2 Definição da amostra .....	48
2.3.3 Selecção dos factores e subfactores .....	52
2.3.4 Construção do inquérito .....	54
2.4 Elaboração e validação da grelha de ponderação dos factores e subfactores .....	56
2.5 Recolha de dados: aplicação do inquérito .....	59
2.6 Análise dos dados e determinação do valor das categorias profissionais .....	60
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>79</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>87</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>95</b>
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**

---



As Indústrias Têxteis e Vestuário (ITV), onde se integra o sector dos lanifícios, são sectores de actividade considerados fundamentais, com forte tradição e implementação em Portugal, assumindo particular relevo na economia nacional. Em 2009, as ITV representam 10,4% do Valor Acrescentado Bruto e 7,5% do Volume de Negócios das Indústrias Transformadoras (IT) e 11% do total nacional das exportações (INE, 2011).

No entanto, as ITV têm vindo a registar uma quebra muito significativa do número de empresas, cerca de 28,3% entre 2000 e 2009, assim como de pessoas ao serviço, cerca de 39,3% em igual período<sup>1</sup>. Um dos factores base da competitividade das ITV estava assente no baixo custo salarial mas com a liberalização dos mercados mundiais<sup>2</sup> as ITV depararam-se com a forte concorrência dos mercados asiáticos e do leste europeu que oferecem uma mão-de-obra ainda mais barata. Consequentemente, assistiu-se a um processo de deslocalização de empresas de capital estrangeiro estabelecidas no nosso país para esses novos mercados (Lima et al., 2009).

No contexto actual, de forte recessão económica, as ITV assumem nova relevância na economia nacional. O sector conseguiu progredir e em termos evolutivos, em 2010 assistimos a uma retoma da dinâmica de crescimento das exportações. Em 2011, observou-se um aumento de 8,4% das exportações nas ITV 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 nas ITV.

O presente estudo debruça-se sobre um 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

---

<sup>1</sup> Os valores absolutos dos indicadores estatísticos referidos foram disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social a partir dos Quadros de Pessoal, e são os seguintes: 9.740 empresas em 2000 e 6.984 em 2009; 223.803 pessoas ao serviço em 2000 e 135.760 em 2009.

<sup>2</sup> As ITV nacionais estavam protegidas pelo Acordo Multi-Fibras (1973) que impunha restrições legais à importação de produtos têxteis e vestuário de países não europeus. Estas medidas proteccionistas, associadas à prática de salários baixos, traduziram-se em vantagens competitivas para as empresas nacionais impulsionando uma forte dinamização económica sectorial. Contudo, em 1995, é estabelecido entre os países da Organização Mundial do Comércio (OMC) o Acordo sobre Têxteis e Vestuário que instituiu a eliminação das barreiras comerciais a partir 1 de Janeiro de 2005 e, consequentemente, a livre concorrência à escala mundial.

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 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 Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e a Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar (ANIT-LAR) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), para o sector de Lanifícios, Têxteis-lar, Têxtil Algodoeira e Fibras, Rendas, Bordados, Passamanarias e Tapeçaria, já é de longa data e nunca foi actualizada. Esta não actualização pode estar a por 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 o 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 centra-se na avaliação de funções nos sectores Têxteis de modo a apurar e a corrigir, através da negociação colectiva, possíveis injustiças e discriminações nos enquadramentos salariais. Portanto, 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 presentes no actual CCT 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, 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 partes fundamentais. Na primeira parte é desenvolvido o enquadramento no qual é apresentado: a estrutura de emprego nas ITV; os conceitos fundamentais de contratação colectiva, classificações profissionais e questões de género no mercado de trabalho. Na segunda parte é explicado o procedimento metodológico seguido na execução do estudo, mais especificamente, as etapas seguidas para caracterização das categorias profissionais e o apuramento do seu valor. Nesta parte são 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. Na terceira e última parte tecem-se considerações finais enquanto contributos para uma organização e hierarquização das categorias profissionais mais justa e equitativa com eliminação de discrepâncias salariais entre trabalho de igual valor.

1

## **Enquadramento**

---



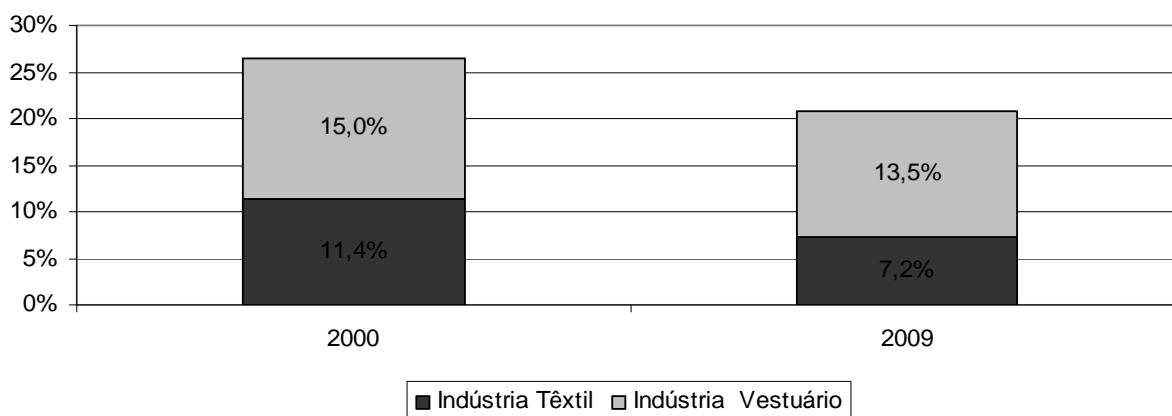


## 1.1 Estrutura do emprego nas ITV<sup>3</sup>

Apresenta-se de seguida uma breve caracterização do emprego nas ITV, a nível nacional no período entre 2000 e 2009, tendo por base os dados estatísticos disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade e Segurança Social (GEP – MSSS) a partir dos Quadros de Pessoal.

De acordo com os dados do ano de 2009, as ITV mantêm um papel relevante na economia nacional representando cerca de um quinto de pessoas ao serviço do total das Indústrias Transformadoras (IT). No entanto, conforme se observa no gráfico seguinte, regista-se uma progressiva diminuição da representatividade das ITV no emprego passando de 26,4% para 20,7% do total de pessoas ao serviço nas IT (gráfico n.º 1).

**Gráfico n.º 1 | Percentagem de Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário no conjunto das Indústrias Transformadoras (2000 e 2009)**



Assim, as ITV em 2009 têm no total 135.760 pessoas ao serviço sendo a Indústria do Vestuário o sector com maior peso no emprego (65,2%). No seu conjunto, as ITV detêm uma predominância de mão-de-obra feminina (72,9%) muito embora seja de assinalar uma tendência oposta entre os dois sectores em análise: em todos os subsectores da Indústria Têxtil a maioria do pessoal empregado são homens (53,6%), com excepção do subsector de “Fabricação de outros têxteis” no qual o trabalho feminino é dominante (55,6%) contrariando a tendência geral do conjunto do sector Têxtil; por sua vez, no Vestuário existe uma esmagadora predominância de emprego feminino (87,1%).

<sup>3</sup> O período em análise abrange a transição entre dois referenciais de Classificação das Actividades Económicas pelo que para o ano de 2000 os dados estão apresentados segundo a CAE Rev. 2 e para o ano de 2009 segundo a CAE Rev.3. As alterações introduzidas na classificação dos sectores de actividade não são consideradas relevantes de modo a comprometer uma análise comparativa pelo que se optou por realizar uma equivalência directa entre os dois referenciais.

O subsector das ITV que emprega mais pessoas é o da “Confecção de artigos de vestuário, excepto artigos de peles com pêlo”, 58,9%, e o menos representativo é o de “Preparação e fiação de fibras têxteis” com apenas 2,6% do total de pessoas ao serviço (quadro n.º1).

**Quadro n.º 1 | Número de Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário (2009)**

Sectores	Subsectores	N.º Pessoas ao serviço	%
<b>Têxtil</b>	Preparação e fiação de fibras têxteis	3.487	2,6%
	Tecelagem de têxteis	9.641	7,1%
	Acabamento de têxteis	8.707	6,4%
	Fabricação de outros têxteis	25.375	18,7%
	<b>Sub-total</b>	<b>47.210</b>	<b>34,8%</b>
<b>Vestuário</b>	Confecção de artigos de vestuário, excepto artigos de peles com pêlo	80.023	58,9%
	Fabricação de artigos de peles com pêlo	67	0,0%
	Fabricação de artigos de malha	8.460	6,2%
	<b>Sub-total</b>	<b>88.550</b>	<b>65,2%</b>
<b>Total</b>		<b>135.760</b>	<b>100,0%</b>

Constata-se uma forte especialização regional das ITV nos distritos de Braga, Porto e Aveiro que em conjunto concentram 83,5% do total de pessoas ao serviço nestes sectores<sup>4</sup>.

Em termos de tendência evolutiva, entre 2000 e 2009 assiste-se a uma forte redução de pessoas ao serviço nas ITV na ordem dos 39,3%. Esta redução foi mais expressiva no sector Têxtil que neste período perdeu mais de metade dos seus trabalhadores e trabalhadoras (51,0%); no Vestuário regista-se uma diminuição na ordem dos 30,5%.

<sup>4</sup> Em 2009 o distrito de Braga tem 66.110 de pessoas ao serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário, o Porto tem 40.971 e Aveiro 6.289.

## 1.2 Caracterização do emprego nas Indústrias Têxteis

No que concerne à idade dos/as trabalhadores/as, grande parte está situada na faixa etária dos 40-49 anos (30,8%). Analisando a estrutura etária por género, observa-se uma ligeira incidência de trabalho feminino nas faixas etárias mais jovens relativamente ao trabalho masculino, com enfoque nos níveis entre 30 e 39 anos e entre 15 e 29 anos (quadro n.º 2).

**Quadro n.º 2 | Estrutura etária das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxteis (2009)**

Grupos etários	Pessoas ao Serviço					
	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 18 anos	44	0,2%	25	0,1%	69	0,1%
18-24	2.222	8,8%	1.531	7,0%	3.753	7,9%
25-29	2.411	9,5%	2.376	10,8%	4.787	10,1%
30-39	6.530	25,8%	6.608	30,1%	13.138	27,8%
40-49	7.669	30,3%	6.892	31,4%	14.561	30,8%
50-64	6.223	24,6%	4.422	20,2%	10.645	22,5%
≥ 65 anos	149	0,6%	53	0,2%	202	0,4%
Ignorados	37	0,1%	18	0,1%	55	0,1%
<b>Total</b>	<b>25.285</b>	<b>100,0%</b>	<b>21.925</b>	<b>100,0%</b>	<b>47.210</b>	<b>100,0%</b>

Considerando as habilitações literárias do pessoal ao serviço, observa-se uma esmagadora predominância de pessoas com o ensino básico (82,6%). Apenas 5% do pessoal ao serviço detêm diploma superior. A distribuição do emprego por níveis de escolaridade considerando o género apresenta um equilíbrio entre homens e mulheres (quadro n.º 3).

**Quadro n.º 3 | Níveis de escolaridade das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxteis (2009)**

Níveis de Escolaridade	Pessoas ao Serviço					
	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< Ensino Básico	290	1,1%	313	1,4%	603	1,3%
Ensino Básico	21.113	83,5%	17.860	81,5%	38.973	82,6%
Ensino Secundário	2.572	10,2%	2.607	11,9%	5.179	11,0%
Ensino Pós -secundário (Max. Nível IV)	39	0,2%	29	0,1%	68	0,1%
Bacharelato	200	0,8%	169	0,8%	369	0,8%
Licencia., Mestrado, Doutoramento	1.040	4,1%	927	4,2%	1.967	4,2%
Ignorados	31	0,1%	20	0,1%	51	0,1%
<b>Total</b>	<b>25.285</b>	<b>100,0%</b>	<b>21.925</b>	<b>100,0%</b>	<b>47.210</b>	<b>100,0%</b>

Quanto aos níveis de qualificação constata-se que 38,2% do pessoal ao serviço nas Indústrias Têxteis são profissionais qualificados (quadro n.º 4). Os quadros superiores representam apenas 5,6% do total.

**Quadro n.º 4 – Níveis de qualificação das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxteis (2009)**

Níveis de Qualificação	Pessoas ao Serviço					
	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Quadros Superiores	1.773	7,0%	888	4,1%	2.661	5,6%
Quadros Médios	529	2,1%	330	1,5%	859	1,8%
Encarregados	1.929	7,6%	740	3,4%	2.669	5,7%
Prof. Altamente Qualificados	948	3,7%	807	3,7%	1.755	3,7%
Profissionais Qualificados	8.660	34,2%	9.385	42,8%	18.045	38,2%
Profissionais Semi-qualificados	7.716	30,5%	7.355	33,5%	15.071	31,9%
Profissionais Não qualificados	1.949	7,7%	1.197	5,5%	3.146	6,7%
Praticantes/aprendizes	859	3,4%	630	2,9%	1.489	3,2%
Ignorados	922	3,6%	593	2,7%	1.515	3,2%
<b>Total</b>	<b>25.285</b>	<b>100,0%</b>	<b>21.925</b>	<b>100,0%</b>	<b>47.210</b>	<b>100,0%</b>

Analisando as qualificações por género concluímos que as mulheres predominam essencialmente no nível de profissionais qualificados. Entre os homens verifica-se uma polarização de qualificações na medida em que detêm simultaneamente uma maior representatividade nos níveis de qualificação mais elevados (quadros superiores, médios e encarregados) como nos mais baixos (profissionais não qualificados).

Observando o vínculo contratual existente, conclui-se que a grande maioria do pessoal ao serviço, cerca de 81,9%, tem um contrato sem termo com a empresa (quadro nº 5).

**Quadro n.º 5 | 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	3.382	13,4%	2.832	12,9%	6.214	13,2%
Contrato sem termo	20.491	81,0%	18.153	82,8%	38.644	81,9%
Não enquadrável	285	1,1%	323	1,5%	608	1,3%
Ignorados	1.127	4,5%	617	2,8%	1.744	3,7%
<b>Total</b>	<b>25.285</b>	<b>100,0%</b>	<b>21.925</b>	<b>100,0%</b>	<b>47.210</b>	<b>100,0%</b>

Por último, importa ainda abordar a Remuneração Média Mensal nas Indústrias Têxteis. Relativamente à Remuneração Média Mensal Base (RMMB) para o ano de 2009 conclui-se

que a média dos salários base nas Indústrias Têxteis, situada nos 652,14€, é inferior à remuneração base média do conjunto das IT que no ano de 2009 foi de 774,95€.

Na Indústria Têxtil, para todos os distritos (excepto na região autónoma dos Açores), os homens auferem salários base superiores aos das mulheres: no Têxtil a RMMB dos homens é superior na ordem dos 20,9% relativamente à RMMB das mulheres. A média da discrepância salarial entre géneros é na ordem dos 121,99€. 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.

Existem diferentes amplitudes na diferença salarial entre distritos. As maiores diferenças entre RMMB auferidas por homens e mulheres observam-se em Évora, Viseu, Bragança e Viana do Castelo.

**Quadro n.º 6 | Remuneração Média Mensal Base nas Indústrias Têxteis por sexo e distritos de Portugal (2009) - €**

Distritos	Homens	Mulheres	Total
Aveiro	882,53	611,09	735,35
Beja	-	450,00	450,00
Braga	674,93	592,98	643,02
Bragança	763,00	451,75	514,00
Castelo Branco	655,54	531,78	603,48
Coimbra	758,17	500,53	572,17
Évora	1.471,79	665,07	810,38
Faro	790,85	589,09	635,65
Guarda	640,13	479,81	545,74
Leiria	726,57	517,95	607,21
Lisboa	756,31	629,48	685,26
Portalegre	886,56	633,44	757,01
Porto	733,77	583,05	662,55
Santarém	834,43	568,59	698,68
Setúbal	610,26	600,97	607,09
Viana Castelo	829,25	513,55	614,27
Vila Real	533,15	460,44	487,65
Viseu	1.001,83	631,44	763,52
Região Autónoma dos Açores	505,59	524,24	522,05
Região Autónoma da Madeira	797,94	535,83	580,39
<b>Total Portugal Continental</b>	<b>706,16</b>	<b>584,17</b>	<b>652,14</b>

A Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG) no Têxtil é de 753,01€ sendo inferior à RMMG do conjunto das IT, situada nos 929,78€. A diferença entre a RMMG entre homens e mulheres é mais acentuada relativamente à RMMB, situando-se, em média, nos 159,93€.

Na globalidade, a análise desta remuneração revela as mesmas tendências enunciadas quanto à RMMB (quadro n.º 7).

**Quadro n.º 7 | Remuneração Média Mensal Ganho nas Indústrias Têxteis por sexo e distritos de Portugal (2009) - €**

<b>Distritos</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
Aveiro	1.002,78	704,28	840,93
Beja	-	544,50	544,50
Braga	796,49	670,31	747,36
Bragança	819,98	506,14	568,91
Castelo Branco	760,90	604,00	694,90
Coimbra	828,08	548,77	626,43
Évora	1.779,23	951,56	1.100,65
Faro	905,80	682,21	733,81
Guarda	692,23	530,93	597,27
Leiria	831,38	574,05	684,15
Lisboa	842,77	702,98	764,45
Portalegre	988,00	787,73	885,50
Porto	842,05	649,70	751,16
Santarém	1.027,00	680,62	850,12
Setúbal	687,73	671,79	682,29
Viana Castelo	978,07	661,42	762,44
Vila Real	633,92	494,12	546,43
Viseu	1.140,60	733,09	878,40
Região Autónoma dos Açores	558,38	558,75	558,71
Região Autónoma da Madeira	938,57	637,42	688,62
<b>Total Portugal Continental</b>	<b>823,82</b>	<b>663,89</b>	<b>753,01</b>

Especificamente no que diz respeito ao subsector dos lanifícios (cuja análise aos dados de acordo com o seu CCT se aborda mais detalhadamente no capítulo 2), este representa cerca de 5% dos/as trabalhadores/as têxteis e 2% das suas empresas. As empresas do sector concentram-se maioritariamente em três distritos: Castelo Branco, Guarda e Braga, representando estes 75% do total das empresas dos lanifícios. Quanto à estrutura etária, trata-se de um sector onde prevalece uma faixa etária mais envelhecida, em que 51% tem idades entre os 50 e 64 anos. A maioria do pessoal ao serviço, 54%, são semi-qualificados e cerca de 85% detêm o ensino básico. Neste subsector, à semelhança da média têxtil, 54% são homens. No entanto, as mulheres estão mais representadas nos níveis de qualificação inferiores (trabalhador não qualificado e semi-qualificado) e menos representadas entre os Quadros Médios e Superiores, quando comparadas com os homens. As mulheres estão ainda e mais representadas nos níveis de escolaridade inferiores e menos representadas entre quem tem um diploma superior.

### **1.3 Novos desafios da contratação colectiva de trabalho**

A globalização, o desenvolvimento das Tecnologias de Comunicação e Informação (TIC) e a intensificação da competitividade 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. 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 ITV nacionais 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).

Portanto, 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 pessoas ao serviço, entre outros. Assim, lança um apelo aos Estados-membros para encetarem uma reflexão sobre as actuais relações laborais e a necessidade de alterá-las tomando como ponto de partida o conceito de flexisegurança.

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 “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 colectivas 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 colectivas 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 e trabalhadoras identificar possíveis discriminações salariais com base numa definição tendenciosa de tabela salarial”.

## 1.4 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 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.

## 1.5 Desigualdade de género no mercado de trabalho

Uma das características das relações laborais nacionais amplamente referenciada, e à qual as ITV 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)<sup>5</sup>. Pese embora o facto do enquadramento jurídico-constitucional em Portugal garantir a igualdade de géneros<sup>6</sup> 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/as; de uma combinação dos meios acima mencionados” e, no seu artigo 3º,

---

<sup>5</sup> 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”.

<sup>6</sup> 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.

“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 profissionais<sup>7</sup>. 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).

---

<sup>7</sup> 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).

## 1.6 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, em que 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, elencadas 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 sectores de actividade 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 correcções 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 e trabalhadores/as 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 inspecções 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”.

## 1.7 O CCT do Sector dos Lanifícios

Os últimos anos caracterizaram-se por alterações importantes ao nível da contratação colectiva nas ITVC, motivadas por alterações económicas e sociais ao nível das próprias indústrias, inseridas num 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 (FESETE, 2010).

Na Indústria Têxtil, o CCT para o sector dos Lanifícios é negociado entre a FESETE, ANIL e ANIT-LAR.

Este CCT negociado entre a ANIL, ANIT-LAR e a FESETE (BTE 1ª série, nº 19, de 22/05/06 e BTE 1ª série, nº 25, de 08/07/2007), embora tenha sofrido algumas alterações ao nível das categorias profissionais, mantém a mesma grelha de categorias profissionais. Em 2007, mantêm-se grelhas e categorias profissionais análogas a 1996, embora organizadas por áreas tendo-se negociado novas categorias para novas actividades a montante e a jusante, como por exemplo nas áreas da concepção e desenvolvimento dos produtos, lojas de retalho, compras, vendas e marketing, SHST, actividades administrativas, recursos humanos, financeiro e TIC (Freitas, 2009). O enquadramento profissional das categorias é estruturado por subsectores, dividido para Têxteis, Tapeçaria, Lanifícios e para sector administrativo (de Têxteis e Tapeçaria, pois no caso dos Lanifícios este inclui os administrativos). Existem duas grelhas salariais. A grelha para Têxteis, Tapeçaria, Lanifícios é agrupada em dez níveis de categorias a que correspondem dez níveis salariais. No caso do sector administrativo, a grelha é agrupada em oito níveis de categorias a que correspondem oito níveis salariais.

# 2

**APLICAÇÃO DA METODOLOGIA DE  
AVALIAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO  
NA ANÁLISE DAS CATEGORIAS  
PROFISSIONAIS DO CCT ENTRE A  
FESETE, ANIL E ANIT-LAR**

---



## **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 trabalhadores e trabalhadoras 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 trabalho<sup>8</sup>. 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 valor<sup>9</sup>: “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.

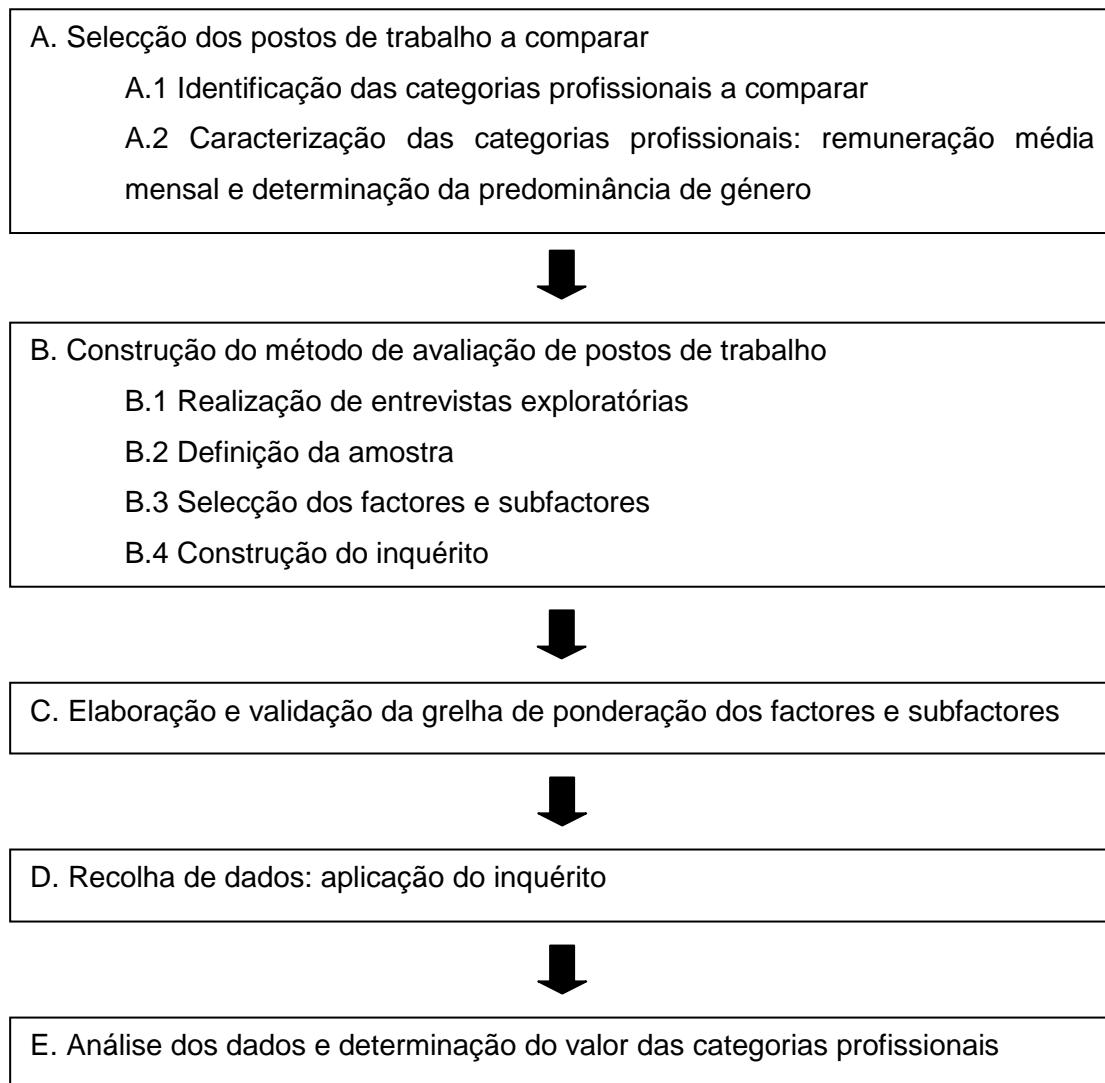
---

<sup>8</sup> 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.”

<sup>9</sup> 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 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 Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e a Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar (ANIT-LAR) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE), para o sector de Lanifícios, Têxteis-lar, Têxtil Algodoeira e Fibras, Rendas, Bordados, Passamanarias e Tapeçaria foram seleccionadas as categorias profissionais que pertencem em exclusivo à área da produção. Abaixo reproduzem-se as categorias profissionais do CCT em análise referentes à produção por grupo (quadro nº. 9). No total são 59 categorias profissionais ligadas à produção, das quais 1 do grupo D, 3 do grupo E, 1 do grupo F, 7 do grupo G, 28 do grupo H e 19 do grupo I.

**Quadro nº 9 | Listagem das categorias profissionais da área da produção do CCT FESETE-ANIL/ANIT-LAR**

Nível	Categoria Profissional
D	Tecelão/tecedeira de 9 a 12 teares
E	Alimentador/a de escolha
	Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 metros
	Tecelão/tecedeira de quatro a oito teares automáticos
F	Tecelão/tecedeira de três teares automáticos
G	Tecelão/tecedeira de dois teares
	Tecelão/tecedeira de amostras de um tear
	Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e ou telas
	Operador/a de máquinas de agulhar
	Operador/a de máquinas de impregnação
	Operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimentos
	Preparador/a de produtos de latexação e/ou revestimentos
H	Lavador/a
	Operador/a de máquinas
	Aparateiro/a
	Cardador/a
	Fiandeiro/a
	Preparador/a de lotes de cardação
	Operador/a de máquinas convertedoras de fibras
	Bobinador/a
	Caneleiro/a
	Colador/a ou enrolador/a
	Maquinista teares circulares

Nível	Categoria Profissional
H	Montador/a e preparador/a de teias
	Passador/a
	Tecedor/a
	Urdidor/a
	Metedor/a de fios
	Operador/a de máquinas e aparelhos de tingir
	Secador/a
	Debruador/a e/ou franjeador/a
	Operador/a de máquinas de ultimateção do sector seco
	Operador/a de máquinas de ultimateção do sector molhado
	Cezidor/a
	Revistador/a
	Estampador/a
	Operador/a de misturas
	Adjunto/a de operador/a de máquinas de lateação e/ou revestimentos
	Bordador/a
	Enfiador/a
	I
Alimentador/a de escolha	
Apartador/a de lãs	
Apartador/a de trapo e desperdícios	
Repassador/a de lãs	
Vaporizador/a	
Movimentador/a	
Operador/a de máquinas de fiação e/ou preparação de fios	
Cintador/a	
Operador/a de máquinas de penteação e fiação	
Operador de máquinas de preparação de fios	
Operador de máquinas de preparação à penteação e à fiação	
Estampador/a de penteado	
Lavador/a de penteado	
Transportador/a	
Desbarrador/a	
Esbicador/a	
Lavador/a ou fixador/a	
Acabador/a	

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

Com o objectivo de determinar a predominância de género e apurar a remuneração média mensal para cada uma das categorias profissionais em estudo, 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) 27811 - CCT-INDÚSTRIA TÊXTIL-LANIFÍCIOS, para a Indústria Têxtil, CAE 13 (Rev. 3). Este CCT abrange, em 2009, 113 empresas e 3.865 pessoas a trabalharem por conta de outrem, dos quais 1.667 são mulheres e 2.198 são homens, correspondendo a uma predominância masculina de 57%. No sentido de procurar identificar mais especificamente as empresas do subsector de Lanifícios, seleccionamos a informação estatística relacionada apenas com a CAE 13102 – Preparação e Fiação de Fibras do Tipo Lã e CAE 13202 - Tecelagem de Fio do Tipo Lã. Assim, este CCT abrange especificamente cerca de 42 empresas dos Lanifícios e 2.057 trabalhadores/as por conta de outrem, dos quais 923 são mulheres e 1.134 são homens, correspondendo a uma predominância masculina de 55%.

Procedendo ao enquadramento das categorias profissionais do sector dos Lanifícios nos diferentes grupos e seleccionando apenas as categorias profissionais da produção, conforme a listagem anterior, concluímos que estas abrangem 1.414 pessoas correspondendo a 69% do total. O quadro nº 10 apresenta o número de trabalhadores/as por conta de outrem (TPCO), abrangidos pelo CCT do sector dos Lanifícios, por categoria profissional ligada à produção, por nível salarial.

Quadro n.º 10 | Distribuição dos TPCO abrangidos por categorias profissionais

Categoria Profissional	Nível salarial	TPCO Abrangidos			Peso da categoria no total	Predominância Feminina
		Homens	Mulheres	Total		
Tecelão de 9 a 12 Teares	D	50	0	50	3,5%	0,0%
Tecelão de 4 a 8 Teares Automáticos	E	67	2	69	4,9%	2,9%
Tecelão de 3 Teares Automáticos	F	2	0	2	0,1%	0,0%
Tecelão de 2 Teares	G	8	0	8	0,6%	0,0%
Tecelão de Amostras de 1 Tear	G	1	2	3	0,2%	66,7%
Lavador	H	14	0	14	1,0%	0,0%
Operador de Máquinas	H	14	73	87	6,2%	83,9%
Cardador	H	39	2	41	2,9%	4,9%
Bobinador	H	4	15	19	1,3%	78,9%
Cerzideira	H	2	25	27	1,9%	92,6%
Aparateiro	H	9	0	9	0,6%	0,0%
Caneleiro	H	3	0	3	0,2%	0,0%
Colador Ou Enrolador	H	5	0	5	0,4%	0,0%

**Quadro n.º 10 | Distribuição dos TPCO abrangidos por categorias profissionais (cont.)**

Categoria Profissional	Nível salarial	TPCO Abrangidos			Peso da categoria no total	Predominância Feminina
		Homens	Mulheres	Total		
Fiandeiro/a	H	2	7	9	0,6%	77,8%
Metedor(eira) de Fios	H	1	103	104	7,4%	99,0%
Montador e Preparador de Teias	H	84	1	85	6,0%	1,2%
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	H	63	3	66	4,7%	4,5%
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	H	27	3	30	2,1%	10,0%
Operador de Maquinas e Aparelhos de Tingir	H	37	0	37	2,6%	0,0%
Passadeira	H	0	55	55	3,9%	100,0%
Preparador de Lotes de Cardação	H	2	0	2	0,1%	0,0%
Revistadeira	H	0	19	19	1,3%	100,0%
Tecelão	H	5	2	7	0,5%	28,6%
Urdidor ou Urdideira	H	1	51	52	3,7%	98,1%
Alimentador/a de Escolha	I	4	0	4	0,3%	0,0%
Alimentador descarregador de Maquinas de Lavagem	I	3	1	4	0,3%	25,0%
Apartador de Fios	I	1	1	2	0,1%	50,0%
Apartador/a de Lãs	I	0	17	17	1,2%	100,0%
Movimentador/a	I	19	0	19	1,3%	0,0%
Operador de Maquinas de Fiação e Ou Preparação de Fios	I	172	256	428	30,3%	59,8%
Operador de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	I	23	58	81	5,7%	71,6%
Transportador	I	14	1	15	1,1%	6,7%
Esbicadeira	I	0	33	33	2,3%	100,0%
Operador de Máquinas de Penteação e Fiação	I	5	3	8	0,6%	37,5%
<b>Total do CCT</b>		<b>1.134</b>	<b>923</b>	<b>2.057</b>	<b>-</b>	<b>44,9%</b>
<b>Total Cat. Seleccionadas – Produção</b>		<b>681</b>	<b>733</b>	<b>1.414</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,8%</b>
<b>% das Cat. Seleccionadas no Total</b>		<b>60,1%</b>	<b>79,4%</b>	<b>68,7%</b>		

Os dados obtidos a partir do GEP/ MTSS resultantes dos dados de apuramento dos Quadros de Pessoal apontam para uma desactualização das categorias do contrato colectivo de trabalho, uma vez que das 59 inicialmente propostas da área da produção apenas se encontram dados para 34 categorias profissionais. Com efeito, não se encontram já para este CCT no sector dos Lanifícios: Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 metros, Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e ou telas, Operador/a de máquinas de agulhar, Operador/a de máquinas de impregnação, Operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimentos, Preparador/a de produtos de latexação e/ou revestimentos, Operador/a de máquinas convertedoras de fibras, Maquinista de teares circulares, Debruador/a e/ou Franjeador/a, Operador de misturas, bordadro/a, Enfiador/a, Apartador/a de trapo e desperdícios, Repassador/a de lãs, Vaporizador/a, Cintador/a, Operador de máquinas de

preparação de fios, Estampador/a de penteado, Lavador/a de penteado, Desbarrador/a, Lavador/a ou fixador/a e Acabador/a.

Importa ainda salientar que a apresentação da informação revela situações claras que apontam para a discriminação de género. Com efeito, a designação da categoria profissional identifica “Lavador”, “Cardador”, “Aparateiro”, “Caneleiro”, “Colador”, “Tecelão”, “Transportador” ao mesmo tempo que identifica “Cezideira”, “Passadeira”, “Revistadeira”, “Esbicadeira”, fazendo entender que existem categorias profissionais masculinas e femininas. Ou seja, observa-se um estereótipo através do facto de determinadas categorias profissionais estarem catalogadas como femininas ou masculinas.

**Quadro n.º 11 | Distribuição dos TPCO seleccionados por categorias profissionais e nível salarial**

Categoria Profissional	Nível salarial	TPCO Abrangidos			Peso da categoria no total	Predominância Feminina
		Homens	Mulheres	Total		
Tecelão de 9 a 12 Teares	D	50	0	50	3,5%	0,0%
Tecelão de 4 a 8 Teares Automáticos	E	67	2	69	4,9%	2,9%
Operador de Máquinas	H	14	73	87	6,2%	83,9%
Cardador	H	39	2	41	2,9%	4,9%
Bobinador	H	4	15	19	1,3%	78,9%
Cezideira	H	2	25	27	1,9%	92,6%
Metedor(eira) de Fios	H	1	103	104	7,4%	99,0%
Montador e Preparador de Teias	H	84	1	85	6,0%	1,2%
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	H	63	3	66	4,7%	4,5%
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	H	27	3	30	2,1%	10,0%
Operador de Maquinas e Aparelhos de Tingir	H	37	0	37	2,6%	0,0%
Passadeira	H	0	55	55	3,9%	100,0%
Revistadeira	H	0	19	19	1,3%	100,0%
Urdidor ou Urdideira	H	1	51	52	3,7%	98,1%
Apartador/a de Lãs	I	0	17	17	1,2%	100,0%
Movimentador/a	I	19	0	19	1,3%	0,0%
Operador de Maquinas de Fiação e Ou Preparação de Fios	I	172	256	428	30,3%	59,8%
Operador de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	I	23	58	81	5,7%	71,6%
Transportador	I	14	1	15	1,1%	6,7%
Esbicadeira	I	0	33	33	2,3%	100,0%
<b>Total do CCT</b>		<b>1.134</b>	<b>923</b>	<b>2.057</b>	-	<b>44,9%</b>
<b>Total Cat. Seleccionadas – Produção</b>		<b>681</b>	<b>733</b>	<b>1.414</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,8%</b>
<b>Total representativa (&gt; 1% TPCO abrangidos)</b>		<b>617</b>	<b>717</b>	<b>1.334</b>	<b>94,3%</b>	<b>53,7%</b>

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. O quadro nº 11 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 seleccionamos 20 categorias profissionais, englobando 1.334 TPCO, que representam 65% do total dos TPCO abrangidos pelo CCT do sector dos Lanifícios e cerca de 94,3% dos TPCO da área da Produção. Das 20 categorias profissionais seleccionadas, 1 é do grupo D, 1 do grupo E, 12 do grupo H e 6 do grupo I.

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 género 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, analisando o peso do emprego feminino nas categorias profissionais seleccionadas, concluímos que 10 das categorias profissionais têm predominância feminina.

O quadro seguinte sintetiza a amplitude da diferença salarial entre a RMMB dos sexo masculino com a do sexo feminino, por categoria profissional para cada um dos sectores de actividade confirmando a desigualdade salarial entre géneros. Com efeito, a diferença salarial média neste CCT entre homens e mulheres é na ordem dos 26,7%. Observando as categorias profissionais em análise, as diferenças salariais têm menor amplitude, revelando que estas são sobretudo ao nível das categorias profissionais não ligadas à produção e de níveis salariais superiores. É a categoria de Tecelão de 9 a 12 teares que aufer a remuneração mensal média mais elevada, correspondendo ao nível salarial superior do conjunto em análise, seguindo-se a categoria profissional correspondente ao nível salarial E. Entre as categorias profissionais dos níveis H e I encontramos diferenças dignas de análise. Observa-se para as categorias profissionais de Transportador/a e de Movimentador/a, de predominância masculina e inseridos no nível salarial I, uma remuneração média mensal superior à auferida, por exemplo, pela Cerzideira, categorial profissional de predominância e inserida no nível salarial superior, o H. Entre o nível H, bem como entre o nível salarial I, observa-se uma diferença nas remunerações mensais base das diferentes categorias profissionais, sendo que, entre as categorias profissionais de cada nível salarial, as que

auferem remuneração mais baixa têm predominância feminina e as que auferem remuneração mais alta têm predominância masculina. No nível salarial H, a remuneração média mensal mais elevada é auferida pelo Montador/a e preparador/a de teias (470,78€), de predominância masculina e a mais baixa é auferida pelo Cerzidor/a (454,00€), de predominância feminina. No nível salarial I, remuneração média mensal mais elevada é auferida pelo Transportador/a (458,00€), de predominância masculina e a mais baixa é auferida pelo Apartador/a de Lãs (447,87€), de predominância feminina. Saliente-se que esta última categorial profissional apresenta uma remuneração inferior à da tabela salarial contratual (452,00€), caso excepcional, uma vez que a remuneração média efectiva é bem superior à remuneração média contratual.

**Quadro n.º 12 | Remuneração Média Mensal Base (RMMB) dos TCO homens e das mulheres do Sector dos Lanifícios por categoria profissional (2009)**

Categoria Profissional Lanifícios	Nível salarial	Remuneração Média Mensal Base (RMMB)			Salário Contratual	Diferença entre a RMMB entre H e M	Diferença entre a RMMB e S. Contratual
		Homens	Mulheres	Total			
Tecelão de 9 a 12 Teares	D	568,71 €	0,00 €	568,71 €	565,00 €	-	0,7%
Tecelão de 4 a 8 Teares Automáticos	E	523,97 €	524,00 €	523,97 €	524,00 €	0,0%	0,0%
Operador de Máquinas	H	452,13 €	468,88 €	465,80 €	454,00 €	- 3,6%	2,6%
Cardador	H	470,31 €	456,50 €	469,39 €	454,00 €	3,0%	3,4%
Bobinador	H	467,92 €	462,50 €	463,58 €	454,00 €	1,2%	2,1%
Cerzideira	H	454,00 €	454,00 €	454,00 €	454,00 €	0,0%	0,0%
Metedor(eira) de Fios	H	457,00 €	457,17 €	457,17 €	454,00 €	0,0%	0,7%
Montador e Preparador de Teias	H	470,78 €	0,00 €	470,78 €	454,00 €	-	3,7%
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	H	457,07 €	454,00 €	456,90 €	454,00 €	0,7%	0,6%
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	H	458,32 €	478,00 €	460,19 €	454,00 €	- 4,1%	1,4%
Operador de Maquinas e Aparelhos de Tingir	H	455,42 €	0,00 €	455,42 €	454,00 €	-	0,3%
Passadeira	H	0,00 €	456,64 €	456,64 €	454,00 €	-	0,6%
Revistadeira	H	0,00 €	461,00 €	461,00 €	454,00 €	-	1,5%
Urdidor ou Urdideira	H	454,00 €	454,53 €	454,52 €	454,00 €	- 0,1%	0,1%
Apartador/a de Lãs	I	0,00 €	447,87 €	447,87 €	452,00 €	-	-0,9%
Movimentador/a	I	455,98 €	0,00 €	455,98 €	452,00 €	-	0,9%
Operador de Maquinas de Fiação e Ou Preparação de Fios	I	455,76 €	452,42 €	453,92 €	452,00 €	0,7%	0,4%
Operador de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	I	452,00 €	452,00 €	452,00 €	452,00 €	0,0%	0,0%
Transportador	I	458,67 €	452,00 €	458,00 €	452,00 €	1,5%	1,3%
Esbicadeira	I	0,00 €	452,17 €	452,17 €	452,00 €	-	0,0%
<b>Total</b>		<b>647,05 €</b>	<b>510,82 €</b>	<b>589,33 €</b>	<b>498,55 €</b>	<b>26,7%</b>	<b>12%</b>

De um modo geral, a diferença salarial entre homens e mulheres agudiza-se se atendermos à remuneração média mensal ganho (quadro nº 13).

**Quadro n.º 13 | Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG) das categorias profissionais nas Indústrias Sector dos Lanifícios segundo o sexo (2009) - €**

Categoria Profissional Lanifícios	Nível salarial	Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG)			Salário Contratual	Diferença entre a RMMG entre H e M	Diferença entre a RMMG e S. Contratual
		Homens	Mulheres	Total			
Tecelão de 9 a 12 Teares	D	727,65 €	0,00 €	727,65 €	565,00 €	-	28,8%
Tecelão de 4 a 8 Teares Automáticos	E	656,09 €	574,86 €	652,84 €	524,00 €	14,1%	24,6%
Operador de Máquinas	H	483,38 €	533,38 €	524,17 €	454,00 €	- 9,4%	15,5%
Cardador	H	536,47 €	509,56 €	534,67 €	454,00 €	5,3%	17,8%
Bobinador	H	598,15 €	520,89 €	536,34 €	454,00 €	14,8%	18,1%
Cerzideira	H	588,13 €	559,56 €	563,37 €	454,00 €	5,1%	24,1%
Metedor(eira) de Fios	H	457,00 €	549,94 €	548,78 €	454,00 €	- 16,9%	20,9%
Montador e Preparador de Teias	H	586,05 €	0,00 €	586,05 €	454,00 €	-	29,1%
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	H	579,01 €	514,66 €	575,44 €	454,00 €	12,5%	26,7%
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	H	606,53 €	540,37 €	600,23 €	454,00 €	12,2%	32,2%
Operador de Maquinas e Aparelhos de Tingir	H	567,42 €	0,00 €	567,42 €	454,00 €	-	25,0%
Passadeira	H	0,00 €	563,34 €	563,34 €	454,00 €	-	24,1%
Revistadeira	H	0,00 €	548,99 €	548,99 €	454,00 €	-	20,9%
Urdidor ou Urdideira	H	515,56 €	521,33 €	521,19 €	454,00 €	- 1,1%	14,8%
Apartador/a de Lãs	I	0,00 €	507,79 €	507,79 €	452,00 €	-	12,3%
Movimentador/a	I	510,78 €	0,00 €	510,78 €	452,00 €	-	13,0%
Operador de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	I	587,06 €	514,74 €	547,39 €	452,00 €	14,0%	21,1%
Operador de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	I	595,36 €	519,75 €	544,05 €	452,00 €	14,5%	20,4%
Transportador	I	594,54 €	544,11 €	589,50 €	452,00 €	9,3%	30,4%
Esbicadeira	I	0,00 €	527,58 €	527,58 €	452,00 €	-	16,7%
<b>Total</b>		<b>753,98 €</b>	<b>583,24 €</b>	<b>681,64 €</b>	<b>498,55 €</b>	<b>29,3%</b>	<b>36,7%</b>



## **2.3 Construção do método de avaliação de postos de trabalho**

### **2.3.1 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 dos Lanifícios. 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.

### **2.3.2 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 e trabalhadoras a inquirir de acordo com a respectiva representatividade.

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%.

A partir destes critérios estruturou-se uma amostra de 128 inquéritos a aplicar a trabalhadores e trabalhadoras do sector dos Lanifícios (quadro nº 15).

**Quadro n.º 15 | Dimensão da amostra: número de inquéritos a aplicar a TCO abrangidos pelo CCT FESETE–ANIL/ANIT-LAR por categorias profissionais seleccionadas de acordo com o princípio da proporcionalidade**

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nível salarial</b>	<b>Nº TPCO Abrangidos</b>	<b>Peso da categoria no total</b>	<b>Predominância Feminina</b>	<b>Nº de inquéritos</b>
Tecelão de 9 a 12 Teares	D	50	3,5%	0,0%	7
Tecelão de 4 a 8 Teares Automáticos	E	69	4,9%	2,9%	7
Operador de Máquinas	H	87	6,2%	83,9%	7
Cardador	H	41	2,9%	4,9%	5
Bobinador	H	19	1,3%	78,9%	5
Cerzideira	H	27	1,9%	92,6%	5
Metedor(eira) de Fios	H	104	7,4%	99,0%	9
Montador e Preparador de Teias	H	85	6,0%	1,2%	7
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	H	66	4,7%	4,5%	7
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	H	30	2,1%	10,0%	5
Operador de Maquinas e Aparelhos de Tingir	H	37	2,6%	0,0%	5
Passadeira	H	55	3,9%	100,0%	7
Revistadeira	H	19	1,3%	100,0%	5
Urdidor ou Urdideira	H	52	3,7%	98,1%	7
Apartador/a de Lãs	I	17	1,2%	100,0%	5
Movimentador/a	I	19	1,3%	0,0%	5
Operador de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	I	428	30,3%	59,8%	13
Operador de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	I	81	5,7%	71,6%	7
Transportador	I	15	1,1%	6,7%	5
Esbicadeira	I	33	2,3%	100,0%	5
<b>Total do CCT</b>		<b>2.057</b>	<b>-</b>	<b>44,9%</b>	<b>-</b>
<b>Total Cat. Seleccionadas - Produção</b>		<b>1.414</b>	<b>100,0%</b>	<b>51,8%</b>	<b>-</b>
<b>Total representativa (&gt; 1% TPCO abrangidos)</b>		<b>1.334</b>	<b>94,3%</b>	<b>53,7%</b>	<b>128</b>

Para efeitos da análise das categorias profissionais foi definido um espaço territorial de abrangência do estudo e que integra os distritos de Braga, Castelo Branco e Guarda. Analisando a distribuição geográfica, constatamos que estes distritos concentram 71,4% das empresas e 92,6% das pessoas que prestam actividade por conta de outrem abrangidos por este CCT.

Considerando esta abrangência, esta opção geográfica não compromete a representatividade ao mesmo tempo que permite uma economia de recursos (quadro n.º 15).

**Quadro n.º 16 | Número de pessoas que prestam actividade por conta de outrem por categorias profissionais seleccionadas do sector dos Lanífcios por distrito (2009)**

<b>Categoria Profissional</b>	<b>Nível salarial</b>	<b>Nacional</b>	<b>Braga</b>	<b>Castelo Branco</b>	<b>Guarda</b>
Tecelão de 9 a 12 Teares	D	50	0	45	0
Tecelão de 4 a 8 Teares Automáticos	E	69	0	60	1
Operador de Máquinas	H	87	0	11	59
Cardador	H	41	7	15	12
Bobinador	H	19	8	4	1
Cerzideira	H	27	0	27	0
Metedor(eira) de Fios	H	104	0	96	5
Montador e Preparador de Teias	H	85	0	83	0
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	H	66	0	64	1
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	H	30	0	28	2
Operador de Maquinas e Aparelhos de Tingir	H	37	0	36	1
Passadeira	H	55	0	55	0
Revistadeira	H	19	1	18	0
Urdidor ou Urdideira	H	52	0	46	2
Apartador/a de Lãs	I	17	0	2	15
Movimentador/a	I	19	0	14	5
Operador de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	I	428	115	245	19
Operador de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	I	81	0	81	0
Transportador	I	15	5	10	0
Esbicadeira	I	33	0	33	0
<b>Total do CCT</b>		<b>2.057</b>	<b>283</b>	<b>1.424</b>	<b>198</b>
<b>Total categorias seleccionadas (&gt; 1%TPCO abrangidos)</b>		<b>1.334</b>	<b>136</b>	<b>973</b>	<b>123</b>

Esta amostra seleccionada segundo um critério de representatividade geográfica corresponde a 92% do total das categorias profissionais anteriormente seleccionadas pelo critério da representatividade (com um número de TPCO superiores a 1% do total da produção). A esta amostra foi aplicado a critério da proporcionalidade para determinar o número de inquéritos a aplicar a cada categoria profissional e a cada distrito.

**Quadro n.º 17 | Dimensão da amostra por distrito: número de inquéritos a aplicar a TCO abrangidos pelo CCT FESETE–ANIL/ANIT-LAR por categorias profissionais seleccionadas de acordo com o princípio da proporcionalidade**

Categoria Profissional	Nível salarial	Braga			Castelo Branco			Guarda		
		% Homens	% Mulheres	N.º Inq.	% Homens	% Mulheres	N.º Inq.	% Homens	% Mulheres	N.º Inq.
Tecelão de 9 a 12 Teares	D	-	-	0	100,0%	0,0%	7	-	-	0
Tecelão de 4 a 8 Teares Automáticos	E	-	-	0	100,0%	0,0%	7	100,0%	0,0%	0
Operador de Máquinas	H	-	-	0	54,5%	45,5%	2	6,8%	93,2%	5
Cardador	H	85,7%	14,3%	1	100,0%	0,0%	2	100,0%	0,0%	2
Bobinador	H	37,5%	62,5%	3	25,0%	75,0%	2	0,0%	100,0%	0
Cerzideira	H	-	-	0	7,4%	92,6%	5	-	-	0
Metedor(eira) de Fios	H	-	-	0	1,0%	99,0%	9	0,0%	100,0%	0
Montador e Preparador de Teias	H	-	-	0	100,0%	0,0%	7	-	-	0
Operador de Maquinas de Ultimeação do Sector Molhado	H	-	-	0	95,3%	4,7%	7	100,0%	0,0%	0
Operador de Maquinas de Ultimeação do Sector Seco	H	-	-	0	96,4%	3,6%	5	0,0%	100,0%	0
Operador de Maquinas e Aparelhos de Tingir	H	-	-	0	100,0%	0,0%	5	100,0%	0,0%	0
Passadeira	H	-	-	0	0,0%	100,0%	7	-	-	0
Revistadeira	H	0,0%	100,0%	0	0,0%	100,0%	5	-	-	0
Urdidor ou Urdideira	H	-	-	0	2,2%	97,8%	7	0,0%	100,0%	0
Apartador/a de Lãs	I	-	-	0	0,0%	100,0%	0	0,0%	100,0%	5
Movimentador/a	I	-	-	0	100,0%	0,0%	4	100,0%	0,0%	1
Operador de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	I	54,8%	45,2%	4	36,7%	63,3%	8	52,6%	47,4%	1
Operador de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	I	-	-	0	28,4%	71,6%	7	-	-	0
Transportador	I	100,0%	0,0%	2	90,0%	10,0%	3	-	-	0
Esbicadeira	I	-	-	0	0,0%	100,0%	5	-	-	0
<b>Total do CCT</b>		<b>55,8%</b>	<b>44,2%</b>	<b>0</b>	<b>56,5%</b>	<b>43,5%</b>	<b>0</b>	<b>52,0%</b>	<b>48,0%</b>	<b>0</b>
<b>Total representativa (&gt; 1% TRAB. ABRANGIDOS)</b>		<b>56,6%</b>	<b>43,4%</b>	<b>10</b>	<b>48,7%</b>	<b>51,3%</b>	<b>104</b>	<b>27,6%</b>	<b>72,4%</b>	<b>14</b>

Finalmente, para a definição da amostra para aplicação de inquéritos, consideramos a questão do género. Às categorias profissionais com predominância feminina, com peso de mulheres superior a 60% do total, serão aplicados os inquéritos a mulheres enquanto nas categorias profissionais com maioria masculina, serão aplicados os inquéritos a homens. O quadro seguinte apresenta os inquéritos a aplicar por distrito e por género (quadro nº 18).

**Quadro n.º 18 | Dimensão da amostra por distrito: número de inquiridos a aplicar a TCO abrangidos pelo CCT FESETE – ANIL e ANIT-LAR por categorias profissionais seleccionadas de acordo com o princípio da proporcionalidade, conforme o género**

<b>Categorias Profissionais</b>	<b>Nível salarial</b>	<b>Peso das Mulheres</b>	<b>Nacional</b>	<b>Braga</b>	<b>Castelo Branco</b>	<b>Guarda</b>	<b>Género</b>
Tecelão de 9 a 12 Teares	D	0,0%	7	0	7	0	Homens
Tecelão de 4 a 8 Teares Automáticos	E	2,9%	7	0	7	0	Homens
Operador de Máquinas	H	83,9%	7	0	2	5	Mulheres
Cardador	H	4,9%	5	1	2	2	Homens
Bobinador	H	78,9%	5	3	2	0	Mulheres
Cerzideira	H	92,6%	5	0	5	0	Mulheres
Metedor(eira) de Fios	H	99,0%	9	0	9	0	Mulheres
Montador e Preparador de Teias	H	1,2%	7	0	7	0	Homens
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	H	4,5%	7	0	7	0	Homens
Operador de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	H	10,0%	5	0	5	0	Homens
Operador de Maquinas e Aparelhos de Tingir	H	0,0%	5	0	5	0	Homens
Passadeira	H	100,0%	7	0	7	0	Mulheres
Revistadeira	H	100,0%	5	0	5	0	Mulheres
Urdidor ou Urdideira	H	98,1%	7	0	7	0	Mulheres
Apartador/a de Lãs	I	100,0%	5	0	0	5	Mulheres
Movimentador/a	I	0,0%	5	0	4	1	Homens
Operador de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	I	59,8%	13	4	8	1	Homens
Operador de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	I	71,6%	7	0	7	0	Mulheres
Transportador	I	6,7%	5	2	3	0	Homens
Esbicadeira	I	100,0%	5	0	5	0	Mulheres
<b>Total representativa (&gt; 1% Trab. Abrangidos)</b>		<b>53,7%</b>	<b>128</b>	<b>10</b>	<b>104</b>	<b>14</b>	

### 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).

Na selecção dos subfactores 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 relevantes<sup>10</sup> tendo por base as informações provenientes de duas fontes 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.

---

<sup>10</sup> 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 das ITV, optou-se por elaborar uma grelha de avaliação de funções que integra 31 subfactores.

**Quadro n.º 19 | Grelha de factores, subfactores e número de níveis**

<b>Factores</b>	<b>Subfactores</b>	<b>N.º de Níveis</b>
<b>COMPETÊNCIAS</b>	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
<b>RESPONSABILIDADES</b>	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
<b>ESFORÇOS</b>	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
<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO-RISCOS PROFISSIONAIS</b>	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

### 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/as trabalhadores/as é composto por dois grandes blocos de questões com objectivos distintos:

- Identificar as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores 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. 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 20)<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> 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 20 | Grelha de ponderação dos factores e subfactores de avaliação das categorias profissionais**

Factores	Subfactores	Pontos
<b>COMPETÊNCIAS</b>	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
	<b>Total</b>	<b>310</b>
<b>RESPONSABILIDADES</b>	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
	<b>Total</b>	<b>250</b>
<b>ESFORÇOS</b>	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
	<b>Total</b>	<b>250</b>
<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO-RISCOS PROFissionais</b>	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
	<b>Total</b>	<b>190</b>

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 subfactor<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> 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 nula<sup>13</sup>.

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.

---

<sup>13</sup> 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 =  $10\% \times 45,00 = 4,50$ ; 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 128 inquéritos, abrangendo empresas que se enquadravam na CAE 13102 – Preparação e Fiação de Fibras do Tipo Lã e CAE 13202 – Tecelagem de Fio do Tipo Lã. e que aplicam o CCT FESETE–ANIL/ANIT-LAR. Mais especificamente, as empresas pertencem ao distrito da Guarda, Castelo Branco 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 vários trabalhadores e trabalhadoras, 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 profissionais<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> 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 21 | Determinação do valor das categorias profissionais**

Sub-factores Categorias	Factores				Total
	Competências	Responsabilidades	Esforços	Condições de Trabalho	
Apartador/a de Lãs	189,23	89,13	182,12	121,32	<b>581,80</b>
Bobinador/a	181,50	119,10	201,45	116,28	<b>618,33</b>
Cardador/a	176,93	91,64	177,17	104,52	<b>550,26</b>
Cerzidor/a	205,43	110,75	183,00	122,18	<b>621,36</b>
Esbicador/a	185,71	101,00	159,25	97,80	<b>543,76</b>
Metedor/a de Fios	157,36	80,75	138,42	70,73	<b>447,26</b>
Montador/a e Preparador/a de Teias	107,69	58,75	201,86	125,90	<b>494,20</b>
Movimentador/a	135,03	84,35	211,37	51,70	<b>482,45</b>
Operador/a de Máquinas	165,92	89,32	198,04	114,60	<b>567,88</b>
Operador/a de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	203,20	100,14	198,02	135,91	<b>637,27</b>
Operador/a de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	134,22	112,80	205,00	85,80	<b>537,82</b>
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	176,28	122,95	226,00	116,30	<b>641,53</b>
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	201,55	61,40	204,70	153,24	<b>620,89</b>
Operador/a de Maquinas e Aparelhos de Tingir	116,34	42,00	128,26	88,66	<b>375,26</b>
Passador/a	201,43	119,00	211,00	131,40	<b>662,83</b>
Revistador/a	143,15	81,50	180,00	87,72	<b>492,37</b>
Tecelão/tecedeira de 4 a 8 Teares Automáticos	170,93	80,75	204,96	100,90	<b>557,54</b>
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 Teares	114,36	50,93	194,25	118,17	<b>477,71</b>
Transportador/a	153,31	90,88	196,90	107,80	<b>548,89</b>
Urdidor/a	190,86	101,00	190,39	134,36	<b>616,61</b>

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 662,83 (Passador/a) e a que obteve menor pontuação 375,26 (Operador/a de Maquinas e Aparelhos de Tingir) a opção recaiu na criação de grupos com intervalos de 60 pontos partindo do limite superior, de modo a formar no total cinco 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 dos lanifícios**

Sub-factores Categorias	Nível Salarial	RMMB (€)	Peso da categoria no total (%)	Género	Grupo 1 663-603	Grupo 2 602-542	Grupo 3 541-481	Grupo 4 480-420	Grupo 5 419-359
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 Teares	D	568,71	3,5	Homens	-	-	-	477,71	-
Tecelão/tecedeira de 4 a 8 Teares Automáticos	E	523,97	4,9	Homens	-	557,54	-	-	-
Montador/a e Preparador/a de Teias	H	470,78	6,0	Homens	-	-	494,19	-	-
Cardador/a	H	469,39	2,9	Homens	-	550,25	-	-	-
<b>Operador/a de Máquinas</b>	<b>H</b>	<b>465,80</b>	<b>6,2</b>	<b>Mulheres</b>	-	<b>567,87</b>	-	-	-
<b>Bobinador/a</b>	<b>H</b>	<b>463,58</b>	<b>1,3</b>	<b>Mulheres</b>	<b>618,33</b>	-	-	-	-
<b>Revistador/a</b>	<b>H</b>	<b>461,00</b>	<b>1,3</b>	<b>Mulheres</b>	-	-	<b>492,37</b>	-	-
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	H	460,19	2,1	Homens	620,89	-	-	-	-
<b>Metedor/a de Fios</b>	<b>H</b>	<b>457,17</b>	<b>7,4</b>	<b>Mulheres</b>	-	-	-	<b>447,26</b>	-
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	H	456,90	4,7	Homens	641,53	-	-	-	-
<b>Passador/a</b>	<b>H</b>	<b>456,64</b>	<b>3,9</b>	<b>Mulheres</b>	<b>662,83</b>	-	-	-	-
Operador/a de Maquinas e Aparelhos de Tingir	H	455,42	2,6	Homens	-	-	-	-	375,26
<b>Urdidor/a</b>	<b>H</b>	<b>454,52</b>	<b>3,7</b>	<b>Mulheres</b>	<b>616,61</b>	-	-	-	-
<b>Cerzidor/a</b>	<b>H</b>	<b>454,00</b>	<b>1,9</b>	<b>Mulheres</b>	<b>621,36</b>	-	-	-	-
Transportador/a	I	458,00	1,1	Homens	-	548,89	-	-	-
Movimentador/a	I	455,98	1,3	Homens	-	-	482,45	-	-
Operador/a de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	I	453,92	30,3	Homens	637,27	-	-	-	-
<b>Esbicador/a</b>	<b>I</b>	<b>452,17</b>	<b>2,3</b>	<b>Mulheres</b>	-	<b>543,76</b>	-	-	-
<b>Operador/a de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação</b>	<b>I</b>	<b>452,00</b>	<b>5,7</b>	<b>Mulheres</b>	-	-	<b>537,83</b>	-	-
<b>Apartador/a de Lãs</b>	<b>I</b>	<b>447,87</b>	<b>1,2</b>	<b>Mulheres</b>	-	<b>581,80</b>	-	-	-

Procede-se de seguida a uma análise mais exhaustiva 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 287,57 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 e trabalhadoras de cada uma das categorias.

**PASSADOR/A:**

No conjunto das 20 categorias abordadas, os/as Passadores/as, de predominância feminina, representam apenas 3,9% do total de TCO. Esta foi a categoria que obteve mais pontos, 662,83, e ao nível do CCT estão enquadrados/as na grelha salarial correspondente à letra H.

Podemos concluir que existe uma clara falta de concordância na sua posição na grelha salarial definida no CCT, a RMMB que estes e estas profissionais efectivamente auferem e a posição que ocupam na grelha de pontuação desenvolvida no presente estudo. Como se poderá verificar esta categoria não está entre as que tem uma RMMB mais elevada, nem ocupa uma posição superior na grelha salarial como outras categorias como Tecelão/Tecedeira de 9 a 12 e 4 a 8 teares automáticos que estão enquadrados na grelha salarial com a letra D e E respectivamente, mas obteve uma diferença significativa de pontos face a estas categorias.

Analisando os resultados obtidos por factor, os/as Passadores/as obtiveram em todos os factores resultados acima da média. Mas é nos factores Competências e Responsabilidades que se verifica um maior desvio da pontuação destas categorias relativamente à média da pontuação do conjunto das categorias, 201,43 e 119,00 pontos respectivamente.

Quanto a esta categoria profissional podemos adiantar que a maior parte dos/as trabalhadores/as realiza com frequência actividades como: examinar peças do tecido e detectar e assinalar possíveis deficiências. Mas tarefas como verificar a qualidade do trabalho das metedeiras de fios antes de o tear entrar em execução e verificar as colas dos tecidos antes de o tear entrar em execução já não são tão frequentes. Os inquiridos mencionaram realizar outras tarefas: meter fios; classificar defeitos.

**OPERADOR/A DE MÁQUINAS DE ULTIMAÇÃO DO SECTOR MOLHADO:**

Os/as Operadores/as de máquinas de ultimação do sector molhado, de predominância masculina, representam 4,7% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 641,53 pontos e estão também posicionados no grupo 1.

Novamente, e comparando com outras categorias que ocupam uma posição mais elevada na grelha salarial, verificamos também neste caso que não existe 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, quando comparado com outras categorias também enquadradas na grelha salarial com a letra H com uma RMMB mais elevada e outras categorias enquadradas em níveis da grelha salarial superiores.

Salienta-se que é nesta categoria que verificamos a pontuação mais elevada nos factores Responsabilidade e Esforços, 122,95 e 226,00 pontos respectivamente, relacionado com factos como: as características do equipamento que operam que pressupõe uma maior responsabilidade pela segurança dos colegas; pelo facto de as tarefas exigirem um elevado esforço físico; e uma atenção elevada durante a execução das tarefas.

No que respeita a esta categoria profissional foram inquiridos sete trabalhadores, que revelam uma realização frequente das tarefas descritas no CCT: vigilância e alimentação de uma ou várias máquinas utilizadas no sector. Os trabalhadores não fazem referência à realização de mais tarefas para além das que estão previstas no seu contrato de trabalho.

#### **OPERADOR/A DE MÁQUINAS DE FIAÇÃO E/OU PREPARAÇÃO DE FIOS:**

Os/as Operadores/as de máquinas de fiação e/ou preparação de fios, de predominância masculina, representam 30,3% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra I, obtiveram 637,27 pontos e estão também posicionados no grupo 1.

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 máquinas de fiação e/ou preparação de fios obtiveram em todos os factores resultados acima da média. Mas é nos factores Competências e Condições de Trabalho - Riscos Profissionais que se verifica um maior desvio da pontuação destas categorias relativamente à média da pontuação do conjunto das categorias, 203,20 e 135,91 pontos respectivamente.

A maior parte dos/as treze trabalhadores/as refere realizar com frequência as tarefas descritas no CCT, nomeadamente: conduzir uma ou mais máquinas de fiação e/ou

preparação de fios; vigiar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios; fazer funcionar uma ou mais máquinas de fiação e/ou preparação de fios. Além das funções descritas no CCT, alguns trabalhadores referem que têm a seu cargo a limpeza das máquinas.

#### **CERZIDOR/A:**

Os/as Cerzidores/as, de predominância masculina, representam 1,9% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 621,36 pontos e estão também posicionados no grupo 1.

Regista-se também neste caso uma clara discrepância entre os resultados obtidos e as práticas. Conforme se poderá verificar esta categoria auferir uma RMMB das mais baixas das categorias seleccionadas, inclusive mais baixa que categorias enquadradas na grelha salarial correspondente à letra I e tem a quarta pontuação mais elevada.

Analisando os resultados obtidos por factor, os/as Cerzidores/as obtiveram o resultado mais elevado no factor Competências, 205,43, salientando-se face a outras categorias pelo facto de considerarem ser necessário um longo período de experiência profissional para atingir um bom desempenho das tarefas que realizam e considerarem que as tarefas exigem constantemente habilidade manual, agilidade corporal e rapidez.

Esta categoria profissional refere que o seu dia-a-dia é caracterizado pela realização das tarefas descritas no contrato de trabalho, nomeadamente: tornar imperceptíveis determinados defeitos do tecido, detectar e assinalar possíveis defeitos de tecelagem e outros e uso de técnicas próprias bem como utensílios manuais. Para além disso, referem que têm a tarefa de espinzar e colocar falta de fios.

#### **OPERADOR/A DE MÁQUINAS DE ULTIMAÇÃO DO SECTOR SECO:**

Os/as Operadores/as de máquinas de ultimação do sector seco, de predominância masculina, representam 1,9% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 620,89 pontos e estão também posicionados no grupo 1.

No caso dos os/as Operadores/as de máquinas de ultimação do sector seco e ao contrário do que vimos nos casos anteriores, existe uma ligeira discrepância 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. De acordo com os resultados obtidos auferiu a oitava RMMB mais elevada de entre as categorias seleccionadas e obteve a 5ª pontuação mais elevada, à frente de categorias que no mesmo nível da grelha salarial têm uma RMMB superior e à frente de categorias que ocupam níveis mais elevados na grelha salarial.

Analisando os resultados obtidos por factor, os/as Operadores/as de máquinas de ultimização do sector seco obtiveram resultados acima da média em todos os factores, destacando-se no subfactor Habilitações Escolares, onde obtiveram a pontuação mais elevada quando comparado com as restantes categorias. A valorização deste subfactor face às restantes categorias faz com que esta categoria apresente uma das pontuações mais elevadas no factor competências mesmo quando comparada com outras categorias como os/as Passadores/as que obtiveram uma melhor pontuação global. Esta categoria destaca-se também no factor Condições de Trabalho - Riscos Profissionais, obtendo a pontuação mais elevada neste factor. Os/as inquiridos/as destacam neste factor uma elevada exposição a situações de risco e doença profissional no decorrer da sua actividade profissional.

Dos/as cinco inquiridos/as pertencentes a esta categoria profissional, um número significativo efectua uma das tarefas descritas no seu CCT, vigilância de uma ou várias máquinas utilizadas no seu sector, já o número que revela alimentar essas máquinas é mais reduzido. Os/as inquiridos/as referem que estão também encarregues de tarefas como: coser ovelas, apoiar outros sectores e arrumação do armazém.

#### **BOBINADOR/A:**

Os/as Bobinadores/as, de predominância feminina, representam 1,3% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 618,33 pontos e estão também posicionados no grupo 1.

Curiosamente no caso dos/as Bobinadores/as podemos verificar que ao nível salarial auferem a sexta RMMB mais elevada, de entre as categorias seleccionadas, e obteve a 6ª pontuação mais elevada do estudo. Podemos assim considerar que no caso desta categoria existe uma concordância entre estes dois factores. No entanto é de salientar que ao nível da hierarquia da grelha salarial, esta categoria obteve mais pontos que algumas categorias em níveis mais elevados da grelha salarial.

Analisando os resultados obtidos por factor, os/as Bobinadores/as obtiveram resultados acima da média em todos os factores, destacando-se no subfactor Habilitações Escolares, onde obtiveram a pontuação mais elevada quando comparado com as restantes categorias. A valorização deste subfactor face às restantes categorias faz com que esta categoria apresenta uma das pontuações mais elevadas no factor competências mesmo quando comparada com outras categorias como os/as Passadores/as que obtiveram uma melhor pontuação global. Importa também destacar neste campo o facto de os/as inquiridos/as evidenciarem as responsabilidades no desempenho das suas tarefas associadas à segurança de outros/as trabalhadores/as, manutenção de equipamentos, verificação de qualidade dos produtos que executa e consequência dos erros resultante do desenvolvimento das suas tarefas.

Os/as cinco inquiridos/as, pertencentes a esta categoria profissional, referem que alimentam o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio e vigiam o funcionamento dessas mesmas máquinas. Para além dessas funções mencionam as seguintes tarefas:

- Manutenção de equipamentos;
- Afinação de equipamentos;
- Limpeza de equipamentos;
- Controlo da produção.

#### **URDIDOR/A:**

Os/as Urdidores/as, de predominância feminina, representam 3,7% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 616,61 pontos e estão também posicionados no grupo 1.

Tal como acontece com os/as Cerzidores/as também esta categoria auferiu uma RMMB das mais baixas dentro do nível da grelha salarial que ocupa, letra H, mais baixa inclusive que os/as Transportadores/as e Movimentadores/as que estão enquadrados na letra I, demonstrando uma discordância entre pontuação obtida, a sua posição na grelha salarial e a RMMB auferida.

Analisando os resultados obtidos por factor, os/as Urdidores/as obtiveram resultados acima da média em todos os factores. A valorização deste subfactor face às restantes categorias faz com que esta categoria apresenta uma das pontuações mais elevadas no factor competências, mesmo quando comparada com outras categorias como os/as

Passadores/as que obtiveram uma melhor pontuação global. Importa também destacar neste campo o facto de os/as inquiridos/as evidenciarem as responsabilidades no desempenho das suas tarefas associadas à segurança de outros trabalhadores, manutenção de equipamentos, verificação de qualidade dos produtos que executa e consequência dos erros resultante do desenvolvimento das suas tarefas.

Dos sete trabalhadores inquiridos uma parte significativa revela que executa, com frequência, uma das tarefas descritas no CCT: regula e manobra uma máquina para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, já um número reduzido (três) indica ser responsável pela sua conservação e alimentação. De seguida expõem-se as tarefas que estes profissionais realizam, para além das descritas no CCT: preparação e enfiamento dos casais; limpeza.

### **APARTADOR/A DE LÃS:**

Os/as Apartadores/as de lãs, de predominância feminina, representam 1,2% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra I, obtiveram 581,80 pontos sendo a categoria com melhor pontuação do grupo 2.

Relativamente a esta categoria podemos verificar que existe uma clara discordância entre a grelha salarial, a RMMB e a pontuação obtida no presente estudo. De acordo com os dados recolhidos esta categoria auferiu a RMMB mais baixa das categorias seleccionadas, está enquadrada na letra I da grelha salarial e obteve a 8ª melhor pontuação, a mais elevada no grupo 2, obtendo significativamente mais pontos que outras categorias enquadradas em níveis mais elevados da grelha salarial. Podemos verificar, através do quadro n.º 21, que esta categoria obteve pontuações acima da média nos factores Competências, Responsabilidades e Condições de Trabalho - Riscos Profissionais e apenas no factor Esforços se posiciona ligeiramente abaixo da média.

No que diz respeito ao conteúdo funcional das tarefas realizadas por este grupo é de salientar que dos cinco trabalhadores inquiridos, três executam sempre e dois com frequência, a tarefa de separar as diversas qualidades de lã, de acordo com a tipificação indicada. Além de realizar essa tarefa os trabalhadores referem que realizam com frequência outras tarefas, nomeadamente: mistura de lãs para análise; controlo das quebras de lã; transporte da lã para limpeza; cargas e descargas de lã.

Portanto, podemos concluir que estes trabalhadores para além das suas tarefas realizam tarefas afectas a outras categorias profissionais.

### **OPERADOR/A DE MÁQUINAS:**

Os/as Operadores/as de máquinas, de predominância feminina, representam 6,2% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 567,87 e estão posicionados no grupo 2.

Os/as Operadores/as de máquinas, de acordo com os dados recolhidos, auferem a quinta RMMB mais elevada de entre as categorias seleccionadas mas em contraposição obtiveram apenas a 9ª pontuação mais elevada no presente estudo, abaixo de outras categorias que auferem uma RMMB mais baixa, como é o caso dos/as Bobinadores/as e Cerzidores/as que se encontram enquadrados no mesmo nível da grelha salarial, letra H.

Nos factores Competências, Esforços e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, os/as Operadores/as de máquinas apresentam resultados ligeiramente acima da média enquanto que no factor Responsabilidades, afastam-se da média apenas por uma diferença pontual de 0.09 pontos.

Relativamente ao conteúdo funcional, os inquiridos referiram executar outras funções, com mais ou menos frequência, nomeadamente:

- Transportar peças;
- Devolver peças executadas;
- Revistar trabalho executado;
- Apoio a registar trabalho efectuado.

### **TECELÃO/TECEDEIRA DE 4 A 8 TEARES AUTOMÁTICOS:**

Os/as tecelões/tecedeiras, de predominância masculina, representam 4,9% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra E, obtiveram 557,54 e estão posicionados no grupo 2.

Neste caso verificamos que existe uma clara discordância 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. É a única categoria da área da produção que está enquadrada na letra E da grelha salarial, abaixo do/a Tecelão/Tecedeira de 9 a 12 teares automáticos na letra D, ao nível da RMMB auferem a segunda mais alta dentro das categorias seleccionadas mas obtiveram, apenas, a 10ª pontuação mais elevada, claramente abaixo de categorias como os/as Passadores/as ou Operadores/as de máquinas

de ultimação do sector molhado, posicionados no grupo 1 e que ocupam um nível mais baixo na grelha salarial.

É nos factores Responsabilidades e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, que esta categoria se destaca por se ter posicionado ligeiramente abaixo da média na escala de pontuação. Os/as inquiridos/as referem que não possuem qualquer responsabilidade pela segurança de terceiros nem executam qualquer tipo de manutenção nos equipamentos com o qual operam. Analisando o factor Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, a pontuação abaixo da média poderá levar-nos a concluir que os trabalhadores não se consideram tão expostos a situações de risco ou acidente comparativamente com outras categorias que obtiveram uma pontuação mais elevada.

De acordo com os dados avançados pelos/as trabalhadores/as nos inquéritos administrados, podemos referir que dos/as sete trabalhadores/as, apenas três referem que nunca asseguram o funcionamento de um ou mais teares utilizados na fabricação de tecidos; dois nunca vigiam o funcionamento de um ou mais teares utilizados na fabricação de tecidos e três asseguram o funcionamento de máquinas de tecer utilizadas na fabricação de tecidos e todos vigiam o funcionamento de máquinas de tecer utilizadas na fabricação de tecidos. Não são mencionadas outras tarefas para além das descritas no CCT.

#### **CARDADOR/A:**

Os/as Cardadores/as, de predominância masculina, representam 2,9% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 550,25 e estão posicionados no grupo 2.

Tal como verificamos no caso dos Tecelões/Tecedeiras de 4 a 8 teares automáticos existe uma clara discrepância entre a posição ocupada na grelha elaborada pelo presente estudo e o seu enquadramento na grelha salarial definida no CCT e a RMMB. Esta categoria auferia a quarta RMMB mais elevada de entre as categorias seleccionadas, a segunda maior de entre as categorias que se enquadram na letra H da grelha salarial não correspondendo assim, com a sua posição no grupo 2, com uma diferença substancial de pontos para outras categorias que ocupam um nível mais baixo na grelha salarial como, por exemplo, os/as Operadores/as de máquinas de fiação e/ou preparação de fios, enquadrados na letra I da grelha salarial.

Para esta categoria a função que surge descrita no CCT é assegurar e vigiar o funcionamento das cardas, dos/as cinco inquiridos/as três referem que executam essa tarefa

sempre; um frequentemente e um outro indica que nunca executa essa tarefa. Têm também a seu cargo executar tarefas como:

- Mudança carretos;
- Preparar fio;
- Limpeza.

#### **TRANSPORTADOR/A:**

Os/as Transportadores/as, de predominância masculina, representam 1,1% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra I, obtiveram 548,89 e estão posicionados no grupo 2.

No caso dos/as Transportadores/as, apesar de enquadrados na letra I da grelha salarial, auferem uma RMMB mais elevada (a nona mais elevada das categorias seleccionadas) que outras categorias como por exemplo os/as Cerzidores/as enquadrados na letra H. Isto leva-nos a concluir que também nesta categoria existe uma discrepância entre a sua posição na grelha salarial definida pelo CCT, a RMMB e sua posição na grelha elaborada pelo presente estudo. Por um lado a pontuação obtida permite-lhe estar enquadrada no grupo 2, obtendo a 12ª posição mais elevada, melhor que outras categorias enquadradas em níveis salariais mais elevados, mas por outro lado a RMMB mais elevada não corresponde com a posição ocupada quando em comparação com outras categorias que auferem uma RMMB mais baixa mas obtiveram uma pontuação mais elevada e estão enquadradas no grupo 1.

De acordo com os dados obtidos nos cinco inquéritos realizados aos/às Transportadores/as, estes realizam sempre o transporte de matérias-primas e outros produtos acabados, no que diz respeito ao carregamento de aparelhos ou máquinas de tinturaria dois inquiridos referem que raramente realizam essas tarefas. Os inquiridos mencionaram realizar as seguintes tarefas para além das mencionadas no CCT:

- Arrumação e identificação do fio;
- Vaporizar.

#### **ESBICADOR/A:**

Os/as Esbicadores/as, de predominância masculina, representam 2,3% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra I, obtiveram 543,76 e são a categoria com menos pontos no grupo 2.



Neste caso verificamos que existe uma discordância 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, ao nível da RMMB estão entre as mais baixas das categorias seleccionadas e ocupam a 13<sup>o</sup> posição da grelha criada pelo presente estudo.

É no factor Esforços que esta categoria mais se destaca por apresentar uma das pontuações mais baixas de entre as categorias seleccionadas, uma vez que, a maioria dos/as inquiridos/as não considera que as actividades realizadas assentam num esforço decorrente da repetitividade de movimentos.

Esta categoria profissional já suscita uma maior divisão entre os/as inquiridos/as, embora a maioria refira que realiza as tarefas previstas no CCT, entre elas: cortar fios; retirar borbotos e impurezas; utilizar pinça ou esbica apropriada e repuxar nós e cortar com uma tesoura.

#### **OPERADOR/A DE MÁQUINAS DE PREPARAÇÃO À PENTEAÇÃO E À FIAÇÃO:**

Os/as Operadores de máquinas de preparação à penteação e à fiação, de predominância feminina, representam 5,7% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra I, obtiveram 537,83 e são a categoria com mais pontos no grupo 3.

Quando comparado com outras categorias enquadradas em níveis mais elevados da grelha salarial verificamos que existe uma discordância 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 verificamos que esta categoria auferiu uma das RMMB mais baixas de entre as categorias seleccionadas mas quando confrontado com a pontuação obtida verificamos que esta categoria obteve uma pontuação mais elevada que outras como os/as Movimentadores/as enquadrados no mesmo nível da grelha salarial e os/as Revistadores/as enquadrados num nível mais elevado da grelha salarial.

Na análise por factor, verificamos é nos factores Competências e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, que a categoria obteve valores abaixo da média das categorias seleccionadas para a realização do presente estudo. É pertinente salientar que no conjunto obtiveram menos pontuação nos subfactores, Agilidade Corporal, Resolução de Problemas e Adaptação à Mudança no que concerne ao factor Competências e Iluminação e Vibrações relativamente ao factor Condições de Trabalho – Riscos Profissionais.

Uma parte significativa dos/as sete trabalhadores/as pertencentes a esta categoria profissional efectua com frequência as seguintes tarefas discriminadas no CCT: vigilância, alimentação e funcionamento de uma ou mais máquinas de preparação à penteação e á fiação. Menos frequente é a realização da tarefa de conduzir uma ou mais máquinas de preparação à penteação e à fiação. Mais uma vez as limpezas são indicadas como tarefa adicional.

### **MONTADOR/A E PREPARADOR/A DE TEIAS:**

Os/as Montadores/as e preparadores/as de teias, de predominância masculina, representam 6,0% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 494,19 e estão posicionados no grupo 3.

Tal como já verificamos noutros casos, como os/as Cardadores/as e os/as Tecelões/Tecedeiras de 4 a 8 teares automáticos, também neste caso existe uma clara discrepância entre a posição ocupada na grelha salarial definida pelo CCT, a grelha de pontuação criada no presente estudo e a RMMB auferida. Pelo que podemos verificar esta categoria, enquadrada na letra H da grelha salarial ficou posicionada na 15ª posição da grelha de pontuação, Grupo 3, auferir uma RMMB mais elevada (a terceira mais elevada de entre as categorias seleccionadas) que todas as categorias posicionadas no grupo 1 e grupo 2, com a excepção dos/as Tecelões/Tecedeiras de 4 a 8 teares automáticos.

Analisando a sua pontuação por factor verificamos que esta categoria obteve a pontuação mais baixa, no presente estudo, para o factor Competências e uma das mais baixas para o factor Responsabilidades. Em contrapartida no factor Esforços e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais apresenta um resultado claramente acima da média.

A maioria dos/as sete inquiridos/as que responderam ao inquérito, pertencentes a esta categoria profissional, indica que procede á limpeza das máquinas e empeira e ata teias. Porém, esse número decresce quando se trata de picar pentes e cartões, colocar as lamelas e assegurar a alimentação dos teares. Uma vez que não executam a maioria das tarefas descritas no seu CCT, é natural que apresentem um elevado número de actividades que não constam no referido contrato, como é o caso: substituição taelão; transporte de teias; transporte de fazenda para medir; colocação de desenhos e apertos e retirar defeitos aos artigos.

**REVISTADOR/A:**

Os/as Revistadores/as, de predominância feminina, representam 1,3% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 492,37 e estão posicionados no grupo 3.

Também no caso dos/as Revistadores/as assistimos a uma clara discrepância entre o enquadramento na grelha salarial definida no CCT, a posição que ocupa na grelha de pontuação criada pelo presente estudo e a RMMB. De acordo com os dados esta categoria, posicionada no grupo 3 e enquadrada na grelha salarial com a letra H, obteve uma pontuação significativamente mais baixa que outras categorias enquadradas na letra I e H da grelha salarial posicionadas no grupo 1 e 2 da grelha de pontuação. Importa também referir que ao nível da RMMB, os Revistadores/as auferem a sétima mais elevada de entre as categorias seleccionadas contraditória com a 16ª posição ocupada na grelha de pontuação.

Esta categoria apresenta em todos os factores considerados, valores abaixo da média, com particular destaque para os factores Competências e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais onde se verifica um maior desvio em relação à média.

Relativamente ao conteúdo funcional salienta-se que apenas um/a inquirido/a refere que não realiza uma das tarefas previstas no CCT, examinar peças de tecido, e todos realizam com frequência a tarefa de detectar e assinalar possíveis defeitos de tecelagem.

**MOVIMENTADOR/A:**

Os/as Movimentadores/as, de predominância masculina, representam 1,3% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra I, obtiveram 482,45 e são a categoria com menos pontos no grupo 3.

No caso dos Movimentadores/as, verificamos que existe uma aproximação entre os resultados obtidos e a realidade. Quando confrontados os resultados, podemos verificar que ao nível da grelha salarial definida pelo CCT estes se encontram enquadrados na letra I e na grelha de pontuação ocupam o grupo 3. Ao nível da RMMB verificamos que, e apesar de estarem enquadrados na letra I da grelha salarial, auferem mais que outras categorias enquadradas na letra H da grelha salarial, como por exemplo os/as Operadores/as de máquinas e aparelhos de tingir. Neste ponto existe uma discordância quando comparado com a posição ocupada na grelha de pontuação uma vez que auferem a décima segunda RMMB mais elevada e ocupam apenas a 17ª posição na grelha de pontuação.

Esta categoria apresenta em quase todos os factores pontuações abaixo da média, com particular ênfase para o factor Condições de Trabalho – Riscos Profissionais (pontuação mais baixa no presente estudo). Contribuem para este destaque o facto de ser a única categoria que apresenta, em simultâneo, menor pontuação nos subfactores: Iluminação; Ambiente Térmico; Vibrações; Vapores, gases, fibras, poeiras e/ou produtos tóxicos; e Exposição a riscos profissionais.

Para os/as cinco inquiridos/as desta categoria profissional que responderam ao inquérito, a tarefa do CCT que mais realizam é a distribuição de produtos fabricados dentro da secção, seguido da distribuição de matérias primas. No que diz respeito à limpeza das máquinas a sua colaboração é nula ou inexistente.

Os/as inquiridos/as referem também que por vezes apoiam no carregamento/descarregamento de camiões e apoiam nas tarefas das urdidoras.

#### **TECELÃO/TECEDEIRA DE 9 A 12 TEARES:**

Os/as Tecelões/tecedeiras de 9 a 12 teares, de predominância masculina, representam 3,5% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra D, obtiveram 477,71 pontos e têm a pontuação mais elevada no grupo 4.

Este é o caso, de entre os que estão presentes neste estudo, onde a discrepância se acentua mais. Confrontando os resultados, verificamos que existe uma clara discrepância entre a posição obtida na grelha de pontuação, grupo 4, e a posição na grelha salarial definida pelo CCT, letra D, a mais elevada de entre as categorias seleccionadas. Verificamos também uma clara discordância entre a RMMB auferida (a mais elevada de entre as categorias seleccionadas) e a posição ocupada na grelha de pontuação, 18<sup>a</sup>, com uma diferença significativa para outras categorias posicionadas em níveis da grelha salarial abaixo e que ocupam posições no Grupo 1, 2 e 3.

É de salientar ao analisarmos esta categoria por factores, que nos factores Esforços e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, obteve uma pontuação acima da média mas, em contrapartida, nos factores Competências e Responsabilidades está entre as categorias com menor pontuação.

Relativamente a esta categoria importa assinalar que os/as inquiridos/as executam com mais frequência as tarefas que se relacionam com o assegurar dos teares e máquinas de

tecer, o mesmo não acontece com a vigilância dessas máquinas, pois cinco dos/as sete inquiridos/as refere que não é sua função.

Ao nível do seu conteúdo funcional importa apenas referir que nenhum dos/as inquiridos/as mencionou executar outra tarefa para além das descritas no CCT.

#### **METEDOR/A DE FIOS:**

Os/as Metedores/as de fios, de predominância feminina, representam 7,4% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram 447,26 pontos e estão posicionados no grupo 4.

Ao analisarmos esta categoria verificamos que também aqui existe uma discrepância, não tão significativa como em casos já aqui apresentados, entre a posição ocupada na grelha de pontuação, 19ª posição, e a sua RMMB, a décima mais elevada de entre as categorias seleccionadas. Podemos também verificar uma discrepância entre o seu enquadramento na grelha salarial, letra H, e o seu enquadramento na grelha de pontuação, uma vez que se posiciona no grupo 4. Esta discrepância torna-se mais notória se tivermos em conta, e tal como já verificamos noutras situações, que as categorias profissionais enquadradas na letra I da grelha salarial estão distribuídas nos grupos 1, 2 e 3.

Importa destacar da análise por factor desta categoria, o evidente desvio em relação ao média nos factores Esforços e Condições de Trabalho – Riscos Profissionais, obtendo pontuações claramente abaixo da média.

Relativamente ao conteúdo funcional salienta-se que dos/as cinco inquiridos/as todos corrigem os defeitos existentes nos tecidos, como é o caso das canastras, trilhados, cortadelas, falta de fios, trocados, etc. Os/as inquiridos/as apontam também que, com elevada regularidade, têm ainda a seu cargo a tarefa de tirar palha e morrões.

#### **OPERADOR/A DE MÁQUINAS E APARELHOS DE TINGIR:**

Os/as Operadores/as de máquinas e aparelhos de tingir, de predominância masculina, representam 2,6% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra H, obtiveram a pontuação mais baixa, 375,26 pontos, e são a única categoria posicionada no grupo 5. Face ao enquadramento que esta categoria tem na grelha salarial, definida no CCT, seria expectável que se posicionasse de outra forma na grelha de pontuação, apesar de auferir apenas a 14ª RMMB

mais elevada, abaixo de categorias como os/as Transportadores e os/as Movimentadores, enquadrados na letra I da grelha salarial.

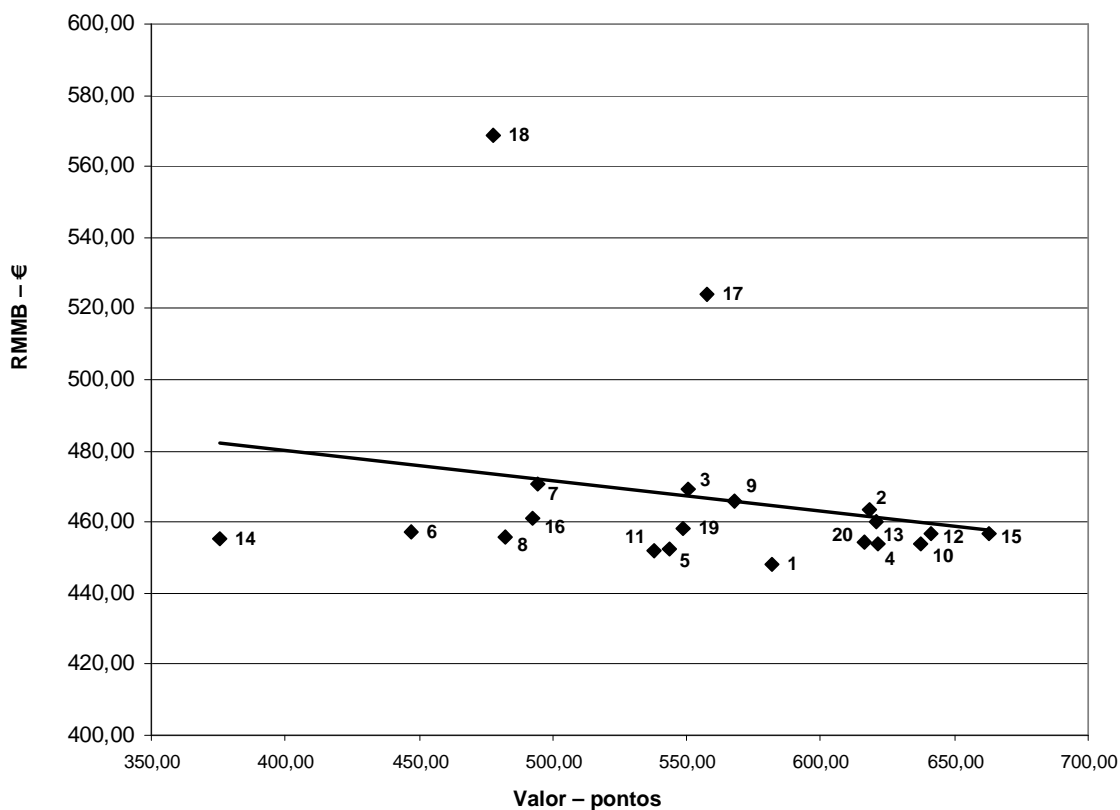
Os/as movimentadores/as obtiveram resultados claramente inferiores à média em todos os factores, com especial destaque para os factores Responsabilidades e Esforços onde obtiveram a menor pontuação no presente estudo.

Relativamente ao seu conteúdo funcional é de salientar que todos os/as inquiridos/as assinalaram as tarefas descritas no seu CCT: conduzir; vigiar e alimentar uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear. As tarefas que realizam para além das descritas no CCT é tingir amostras.

Pela leitura do gráfico seguinte 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 tendo como base a grelha salarial definida pela CCT e a RMMB das categorias seleccionadas para o presente estudo, de entre as 7 categorias com uma RMMB mais elevada apenas três, Operador/a de máquinas, Bobinador/a e Revistador/a (ocupam a letra H da grelha salarial e auferem respectivamente a 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> 7<sup>a</sup> RMMB mais elevada) são de predominância feminina, sendo que as restantes quatro, Tecelão/tecedeira de 4 a 8 e 9 a 12 teares automáticos (ocupam a letra D e E da grelha salarial e auferem respectivamente a 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> RMMB mais elevada), Montador/a e preparador/a de teias e Cardador/a (ocupam a letra H da grelha salarial e auferem respectivamente a 3<sup>a</sup> e 4<sup>a</sup> RMMB mais elevada) são de predominância masculina. Mas se analisarmos à luz dos resultados obtidos no presente estudo verificamos que esta tendência se inverte, verificando-se que de entre as 7 categorias que se posicionaram no Grupo 1, temos 4 de predominância feminina e 3 de predominância masculina e apenas os/as Bobinadores/as surgem nas duas listagens. As restantes categorias que emergem com este estudo ocupam todas posições intermédias 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. Apartador/a de Lãs
2. Bobinador/a
3. Cardador/a
4. Cerzidor/a
5. Esbicador/a
6. Metedor/a de Fios
7. Montador/a e Preparador/a de Teias
8. Movimentador/a
9. Operador/a de Máquinas
10. Operador/a de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios
11. Operador/a de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação
12. Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado
13. Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Seco
14. Operador/a de Maquinas e Aparelhos de Tingir
15. Passador/a
16. Revistador/a
17. Tecelão/tecedeira de 4 a 8 Teares Automáticos
18. Tecelão/tecedeira de 9 a 12 Teares
19. Transportador/a
20. Urdidor/a

## **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 dos Lanifícios que integra o CCT entre a FESETE e a ANIL-ANIT-LAR.

Ao longo dos últimos anos, as ITV observaram perdas importantes no seu volume de emprego e no seu número de empresas. Ainda assim, estes sectores mantêm um protagonismo pelo seu tradicional papel na economia nacional concentrando um quinto preparação e enfiamento dos casais; limpeza. do total da IT. Em 2009 as ITV têm 135.760 trabalhadores/as ao serviço, das quais 72,9% são mulheres, sendo que a Têxtil tem predominância de mão-de-obra masculina (53,6%), enquanto o Vestuário tem uma esmagadora predominância feminina (87,1%). Considerando a Indústria Têxtil, relativamente à idade, grande parte está situada na faixa etária dos 40-49 anos (30,8%) logo seguido do grupo dos 30-39 anos (27,8%). A grande maioria preparação e enfiamento dos casais; limpeza. detém o ensino básico (82,6%) e apenas 5% detém diploma superior. Quanto aos níveis de qualificação, as pessoas que prestam serviço no sector estão mais representados no nível qualificado (38,2%), sendo que os homens estão mais representados nos níveis de qualificação superiores, relativamente às mulheres. No que concerne ao vínculo contratual com a entidade patronal constata-se que 81,9% 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 Têxtil são inferiores aos praticados na média da Industria Transformadora.

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 dos lanifícios associadas à área da produção do CCT entre a FESETE e a ANIL e ANIT-LAR, e que em 2009 abrange 3.865 pessoas, ser de longa data podendo não estar adequada à realidade, tendo em conta as profundas alterações verificadas nas ITV 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 maioria das categorias profissionais, os homens têm uma remuneração mais elevada. Neste sentido, o CCT pode estar a pôr 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 (2011).

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

De acordo com os dados estatísticos disponibilizados pelo GEP–MTSS, no sector Têxtil, 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. A foco não se coloca apenas numa questão de desvalorização de funções 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 Têxtil, bem como para a maioria das 20 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, assume-se como essencial 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 elevada amplitude da diferença entre os pontos obtidos pela categoria melhor pontuada, a de Passador/a com 662,83 pontos, e a categoria que obteve menos pontuação, a de Operador/a de aparelhos e máquinas de tingir com 375,26 pontos que levou à agregação das categorias seleccionadas em 5 grupos.

Face ao universo considerado de categorias, 20 no total, realçamos que apenas no subfactor, Supervisão, as categorias obtiveram a mesma pontuação, ou seja, estas categorias profissionais situam-se num mesmo nível hierárquico e não têm funções de dirigir o trabalho de outras pessoas. Salientamos também que no subfactor, Trabalho em equipa, quase a totalidade das categorias, com a excepção dos Apartadores/as de lãs, referem que as suas tarefas na maior parte do tempo são realizadas individualmente. Nos restantes subfactores as pontuações obtidas por cada uma das categorias dispersam-se, o que nos induz a concluir uma reduzida transversalidade de funções destas categorias profissionais.

Apesar de, por razões de amostragem, só terem sido seleccionadas categorias que preenchem 4 grupos da grelha salarial (letra D, E, H e I) devemos ter em conta que o CCT define, para funções na área da produção, 6 grupos salariais, letra D, E, F, G, H e I, para o sector dos lanifícios. Face aos resultados obtidos pelo presente estudo, sugere-se questionar a existência de 6 grupos salariais no CCT, uma vez que, 65% das categorias que aqui foram analisadas e distribuídas por 4 grupos salariais se enquadram no grupo 1 e 2.

### **Escolaridade**

De acordo com os resultados dos inquéritos aplicados, verificamos que ao nível das habilitações escolares requeridas para ocupar as categorias em análise, a maioria refere possuir entre o 4º / 6º Ano e o 9º Ano, uma minoria, 10 no total, refere o 12º Ano e um inquirido/a com a categoria de Operador/a de máquinas de ultimação do sector molhado, refere possuir licenciatura. Estas situações identificadas de trabalhadores/as com o 12º Ano e Licenciatura demonstra o interesse dos/as trabalhadores/as em aumentarem as suas qualificações possivelmente com o objectivo de procurar um maior reconhecimento e valorização profissional.

### **Riscos profissionais**

A avaliação dos riscos profissionais elaborada com base num levantamento já efectuado pelo então Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho (IDICT), actual Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), baseou-se na percepção preparação e enfiamento dos casais; limpeza. relativa aos riscos inerentes ao desempenho das suas actividades profissionais.

Nesta análise importa realçar a ausência de consciência por parte dos inquiridos/as face à sua exposição a situação, de acidente ou doença profissional, como por exemplo, a maioria dos inquiridos/as mencionam adoptar posturas ao longo do dia de trabalho que são potenciadoras de causar a médio longo prazo, lesões músculo-esqueléticas, mas não

assinalam as lesões músculo-esqueléticas como um risco profissional. Mencionam também exposição a poeiras e/ou fibras mas não assinalaram o aparecimento ou desenvolvimento de doenças de foro respiratório como um factor de risco ao qual estão expostos.

Importa também realçar o facto de os/s inquiridos/as mencionarem uma exposição frequente/continua a factores como o ruído e temperaturas elevadas e/ou baixas.

Daqui resulta 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 preparação e enfiamento dos casais; limpeza. e nos níveis de produtividade das empresas.

### **Actualização do conteúdo funcional das categorias profissionais**

Numa primeira análise os dados obtidos pelo GEP/MTSS já nos permitiram evidenciar que, das 59 categorias propostas para a área da produção pelo CCT, apenas existem dados para 34 dessas categorias, indiciando que estas categorias possam ter sido absorvidas pelo desenvolvimento tecnológico da indústria ou outras categorias profissionais ou pela perda das áreas de produção onde se enquadravam essas categorias para países terceiros que concorrem directamente nesta indústria com Portugal.

Os resultados do estudo evidenciam que as funções descritas no CCT não abrangem a totalidade de funções desempenhadas pelas categorias seleccionadas. Quase todas as categorias evidenciam desempenhar outras funções para além das descritas no CCT, inclusive funções desempenhadas por outras categorias, numa tendência para categorias profissionais de banda mais larga. Apenas os/as Tecelões/tecedeiras de 9 a 12 teares, os/as Tecelões/tecedeiras de 4 a 8 teares, os/as Revistadores/as, os/as Operadores/as de máquinas de ultimação do sector molhado referem desempenhar apenas as funções descritas no CCT.

Face à ausência de representatividade em algumas categorias e ao reduzido peso da quase totalidade de categorias (com a excepção dos/as Operadores/as de máquinas de fiação e/ou preparação de fios, as restantes categorias têm todas um peso inferior a 7,5%, das quais 53% abaixo dos 3%), também aqui, sugere-se questionar a relevância deste número de categorias. Aliás, a tendência que se tem verificado nos estudos de Perfis Profissionais do sector Têxtil e Vestuário realizados nos últimos 15 anos é exactamente na concentração de funções e diminuição do número de Perfis Profissionais, aumentando o nível de competências dos/as trabalhadores/as. O actual Catálogo Nacional de Qualificações da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) define 3 perfis

profissionais: Operador/a de Fiação; Operador/a de Tecelagem; Operador/a de Tinturaria para a indústria dos lanifícios.

### **Desigualdade de género no CCT**

Como já referido neste estudo os dados do GEP/MTSS obtidos através dos Quadros de Pessoal, já por si, indiciam discriminação de género uma vez que apontam para categorias com a designação de “Lavador”, “Cardador”, “Aparateiro”, “Caneleiro”, “Colador”, “Tecelão”, “Transportador” ao mesmo tempo que identifica “Cezadeira”, “Passadeira”, “Revistadeira”, “Esbicadeira”, evidenciando estereótipos de género na atribuição das categorias.

Os resultados do presente estudo, que ancorados na grelha de factores e subfactores seleccionados para comparar o valor das categorias profissionais e a respectiva ponderação, registamos a existência no actual CCT de desigualdades salariais entre categorias, com uma desvalorização das categorias e respectivas funções desempenhadas predominantemente por mulheres. Registamos também que esta desvalorização não se verifica, apenas, nas categorias desempenhadas maioritariamente por mulheres, mas também, quando comparadas entre si, categorias desempenhadas maioritariamente por homens.

As situações mais claras de discriminação de género verificam-se com as categorias Passador/a, Urdidor/a e Cezidor/a, que de acordo com os resultados do estudo se encontram enquadradas no grupo 1, enquanto que no CCT encontram-se enquadradas no grupo salarial intermédio. Um outro exemplo desta discriminação verifica-se com as categorias de Esbicador/a e Apartador/a de lãs que no CCT se encontram enquadradas na base da grelha salarial e no presente estudo ocupam uma posição intermédia, grupo 2.

Tal como já foi referido também identificamos situações em que se verifica discriminação entre categorias de predominância masculina. Podemos verificar que as categorias de Operador/a de máquinas de ultimação do sector seco e sector molhado que na grelha salarial definida pelo CCT ocupam posições intermédias, no presente estudo enquadram-se no grupo 1. Mais flagrante, e à imagem do que acontece com os/as Esbicadores/as e Apartadores/as de lãs, estas categorias que estão enquadradas na base da grelha salarial definida pelo CCT, preenche uma posição no grupo 1 da grelha de pontuação elaborada no presente estudo.

As diferenças verificadas entre o enquadramento na grelha salarial do CCT e o enquadramento na grelha de pontuação elaborada pelo presente estudo poderá reflectir

preconceitos e estereótipos relativos a categorias que anteriormente apresentavam 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 um novo trabalho de investigação futuro cujo enfoque seja colocado na observação directa dos postos de trabalho e o apuramento da predominância de género nos subfactores e factores.

Através deste estudo, a FESETE pretendeu desenvolver um primeiro instrumento base para uma reflexão nos sindicatos e 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/](http://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>
- 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/resolucs/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](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](http://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](http://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 (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](http://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. Coleção 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, n.º. 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](http://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](http://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 dos Lanifícios, 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 Lanifícios desenvolvido pela FESETE, 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 superior	<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 Categorias	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
<b>Valor</b>	<b>30,00</b>	<b>36,00</b>	<b>25,00</b>	<b>28,00</b>	<b>20,00</b>	<b>34,00</b>	<b>23,00</b>	<b>29,00</b>	<b>30,00</b>	<b>28,00</b>	<b>27,00</b>	<b>310,00</b>
Apartador/a de Lãs	12,00	9,00	8,33	15,40	20,00	34,00	12,65	15,95	19,50	15,40	27,00	189,23
Bobinador/a	18,00	9,00	25,00	14,00	10,00	34,00	2,30	15,95	24,00	14,40	14,85	181,50
Cardador/a	12,00	18,00	15,00	15,40	10,00	17,68	12,65	15,95	30,00	15,40	14,85	176,93
Cerzidor/a	12,00	27,00	8,33	14,00	10,00	34,00	23,00	29,00	30,00	15,40	2,70	205,43
Esbicador/a	13,20	9,00	16,66	14,00	10,00	34,00	12,65	15,95	30,00	15,40	14,85	185,71
Metedor/a de Fios	11,33	18,00	8,33	14,00	10,00	34,00	12,65	15,95	15,00	15,40	2,70	157,36
Montador/a e Preparador/a de Teias	12,00	21,86	8,33	14,00	10,00	23,80	2,30	2,90	15,00	2,80	2,70	107,69
Movimentador/a	12,00	16,20	8,33	16,80	10,00	3,40	12,65	2,90	22,50	15,40	14,85	135,03
Operador/a de Máquinas	12,00	19,29	8,33	14,00	10,00	34,00	12,65	2,90	22,50	15,40	14,85	165,92
Operador/a de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	13,38	17,31	8,33	14,00	10,00	34,00	23,00	29,00	20,19	15,40	18,59	203,20
Operador/a de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	12,00	9,00	25,00	14,00	10,00	17,97	2,30	15,95	22,50	2,80	2,70	134,22
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	12,00	9,00	16,60	21,00	10,00	25,26	2,30	29,00	30,00	2,80	18,32	176,28
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	19,20	16,20	15,00	21,00	10,00	23,80	23,00	15,95	15,00	15,40	27,00	201,55
Operador/a de Maquinas e Aparelhos de Tingir	15,60	9,00	25,00	7,00	10,00	13,60	2,30	13,34	15,00	2,80	2,70	116,34
Passador/a	12,00	9,00	8,33	28,00	10,00	34,00	23,00	29,00	30,00	15,40	2,70	201,43
Revistador/a	13,20	9,00	25,00	12,60	10,00	25,84	8,51	2,90	18,00	15,40	2,70	143,15
Tecelão/tecedeira de 4 a 8 Teares Automáticos	12,00	9,00	17,85	7,00	10,00	34,00	12,65	17,81	20,36	15,40	14,85	170,93
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 Teares	12,00	9,00	16,66	7,00	10,00	34,00	2,30	2,90	15,00	2,80	2,70	114,36
Transportador/a	18,00	9,00	16,66	14,00	10,00	3,40	12,65	29,00	22,50	15,40	2,70	153,31
Urdidor/a	18,86	9,00	25,00	14,00	10,00	34,00	23,00	29,00	22,50	2,80	2,70	190,86



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

Sub-factores Categorias	Segurança de Outros	Manutenção de equipamentos	Verificação de qualidade	Supervisão	Documentos	Consequências de erros	TOTAL
<b>Valor</b>	<b>45,00</b>	<b>40,00</b>	<b>40,00</b>	<b>35,00</b>	<b>35,00</b>	<b>55,00</b>	<b>250,00</b>
Apartador/a de Lãs	14,63	16,00	22,00	3,5	3,50	33,00	<b>89,13</b>
Bobinador/a	16,65	16,00	25,60	3,50	16,10	41,25	<b>119,10</b>
Cardador/a	16,64	28,00	40,00	3,50	3,50	41,25	<b>91,64</b>
Cerzidor/a	4,50	16,00	40,00	3,50	19,25	27,50	<b>110,75</b>
Esbicador/a	24,75	4,00	22,00	3,50	19,25	27,50	<b>101,00</b>
Metedor/a de Fios	4,50	4,00	22,00	3,50	19,25	27,50	<b>80,75</b>
Montador/a e Preparador/a de Teias	4,50	16,00	22,00	3,50	3,50	13,75	<b>58,75</b>
Movimentador/a	4,50	25,60	4,00	3,50	19,25	27,50	<b>84,35</b>
Operador/a de Máquinas	4,50	12,57	22,00	3,50	19,25	27,50	<b>89,32</b>
Operador/a de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	10,73	15,08	20,62	3,50	13,19	37,02	<b>100,14</b>
Operador/a de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	14,63	4,00	40,00	3,50	19,25	31,43	<b>112,80</b>
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	18,95	16,00	22,00	3,50	35,00	27,50	<b>122,95</b>
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	4,50	18,40	4,00	3,50	3,50	27,50	<b>61,40</b>
Operador/a de Maquinas e Aparelhos de Tingir	4,50	4,00	4,00	3,50	3,50	27,00	<b>42,00</b>
Passador/a	24,75	4,00	40,00	3,50	19,25	27,50	<b>119,00</b>
Revistador/a	4,50	4,00	40,00	3,5	19,25	13,75	<b>81,50</b>
Tecelão/tecedeira de 4 a 8 Teares Automáticos	4,50	4,00	22,00	3,50	19,25	27,50	<b>80,75</b>
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 Teares	4,50	4,00	4,00	3,50	3,50	31,43	<b>50,93</b>
Transportador/a	14,63	4,00	22,00	3,50	19,25	27,50	<b>90,88</b>
Urdidor/a	24,75	4,00	22,00	3,50	19,25	27,50	<b>101,00</b>

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

Sub-factores Categorias	Posições corporais	Movimentos repetitivos	Levantamento e transporte de pesos	Posturas	Ritmos de trabalho	Coordenação motora	Esforço Visual	Atenção	TOTAL
Valor	30,00	35,00	30,00	30,00	30,00	35,00	30,00	30,00	250,00
Apartador/a de Lãs	30,00	27,12	19,20	21,00	16,80	35,00	16,50	16,50	<b>182,12</b>
Bobinador/a	30,00	35,00	23,25	30,00	13,20	17,50	30,00	22,50	<b>201,45</b>
Cardador/a	30,00	20,82	17,85	22,50	12,00	35,00	16,50	22,50	<b>177,17</b>
Cerzidor/a	6,00	35,00	30,00	22,50	12,00	17,50	30,00	30,00	<b>183,00</b>
Esbicador/a	30,00	3,50	9,75	15,00	6,00	35,00	30,00	30,00	<b>159,25</b>
Metedor/a de Fios	6,00	35,00	9,75	19,17	6,00	17,50	30,00	15,00	<b>138,42</b>
Montador/a e Preparador/a de Teias	30,00	35,00	22,29	22,50	14,57	17,50	30,00	30,00	<b>201,86</b>
Movimentador/a	30,00	27,12	23,25	30,00	30,00	35,00	16,50	19,50	<b>211,37</b>
Operador/a de Máquinas	30,00	35,00	21,32	20,36	6,00	35,00	30,00	20,36	<b>198,04</b>
Operador/a de Máquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	30,00	35,00	17,02	22,50	6,00	35,00	30,00	22,50	<b>198,02</b>
Operador/a de Máquinas de Preparação a Penteação e Fiação	30,00	35,00	30,00	30,00	6,00	35,00	16,50	22,50	<b>205,00</b>
Operador/a de Máquinas de Ultimação do Sector Molhado	30,00	35,00	30,00	30,00	6,00	35,00	30,00	30,00	<b>226,00</b>
Operador/a de Máquinas de Ultimação do Sector Seco	30,00	35,00	30,00	16,50	19,20	35,00	16,50	22,50	<b>204,70</b>
Operador/a de Máquinas e Aparelhos de Tingir	30,00	19,26	3,00	7,50	12,00	17,50	16,50	22,50	<b>128,26</b>
Passador/a	30,00	35,00	30,00	15,00	6,00	35,00	30,00	30,00	<b>211,00</b>
Revistador/a	30,00	35,00	16,50	15,00	6,00	17,50	30,00	30,00	<b>180,00</b>
Tecelão/tecedeira de 4 a 8 Teares Automáticos	30,00	35,00	17,46	22,50	6,00	35,00	36,50	22,50	<b>204,96</b>
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 Teares	30,00	35,00	23,25	22,50	6,00	17,50	30,00	30,00	<b>194,25</b>
Transportador/a	30,00	35,00	21,90	30,00	6,00	35,00	16,50	22,50	<b>196,90</b>
Urdidor/a	30,00	35,00	19,39	22,50	6,00	17,50	30,00	30,00	<b>190,39</b>

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

<b>Sub-factores</b> <b>Categorias</b>	<b>Ruído</b>	<b>Iluminação</b>	<b>Ambiente térmico</b>	<b>Vibrações</b>	<b>Vapores, poeiras, e/ou produtos tóxicos</b>	<b>Exposição a riscos profissionais</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Valor</b>	<b>28,00</b>	<b>28,00</b>	<b>28,00</b>	<b>28,00</b>	<b>28,00</b>	<b>50,00</b>	<b>190,00</b>
Apartador/a de Lãs	12,88	19,60	28,00	16,24	19,60	25,00	<b>121,32</b>
Bobinador/a	28,00	16,24	16,24	2,80	28,00	25,00	<b>116,28</b>
Cardador/a	19,60	11,20	19,60	9,52	19,60	25,00	<b>104,52</b>
Cerzidor/a	28,00	16,24	28,00	11,20	16,24	22,50	<b>122,18</b>
Esbicador/a	11,20	11,20	19,60	11,20	19,60	25,00	<b>97,80</b>
Metedor/a de Fios	11,20	9,33	11,20	2,80	11,20	25,00	<b>70,73</b>
Montador/a e Preparador/a de Teias	28,00	13,60	19,60	16,00	11,20	37,50	<b>125,90</b>
Movimentador/a	28,00	2,80	2,80	2,80	2,80	12,50	<b>51,70</b>
Operador/a de Máquinas	19,60	11,20	19,60	19,60	19,60	25,00	<b>114,60</b>
Operador/a de Maquinas de Fiação e/ou Preparação de Fios	28,00	14,43	28,00	10,55	28,00	26,92	<b>135,91</b>
Operador/a de Maquinas de Preparação a Penteação e Fiação	18,40	2,80	19,60	2,80	17,20	25,00	<b>85,80</b>
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Molhado	28,00	2,80	17,20	2,80	28,00	37,50	<b>116,30</b>
Operador/a de Maquinas de Ultimação do Sector Seco	28,00	28,00	28,00	16,24	28,00	25,00	<b>153,24</b>
Operador/a de Maquinas e Aparelhos de Tingir	21,28	11,20	11,20	11,20	21,28	12,50	<b>88,66</b>
Passador/a	28,00	2,80	19,60	28,00	28,00	25,00	<b>131,40</b>
Revistador/a	28,00	2,80	19,60	2,80	9,52	25,00	<b>87,72</b>
Tecelão/tecedeira de 4 a 8 Teares Automáticos	28,00	17,20	14,80	16,00	12,40	12,50	<b>100,90</b>
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 Teares	28,00	2,80	28,00	2,80	28,00	28,57	<b>118,17</b>
Transportador/a	28,00	2,80	21,28	2,80	17,92	35,00	<b>107,80</b>
Urdidor/a	28,00	11,20	19,60	28,00	17,20	30,36	<b>134,36</b>



Co-financiado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

Gerir, Conhecer e Intervir