



**Construção de Sistema de Avaliação
de Funções e Remunerações
CCT - FESETE - ATP**

FICHA TÉCNICA

Edição e Propriedade

FESETE

Avenida da Boavista, 583

4100 - 127 Porto

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

<http://www.fesete.pt>

E-mail: fesete@netcabo.pt

Apoios

POAT FSE QREN

Título

Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações CCT-FESETE-ATP

Equipa Técnica

Rute Lemos - Coordenadora do Estudo

Manuel Freitas

Abel Pinto

Bruno Freitas

Francisca Vidal

Helena Policarpo

Lurdes Fonseca

Jorge Carvalho

António Freitas

Colaboração

Gabinete Técnico da Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP)

Montagem, Reprodução e Acabamentos

AT – Loja Gráfica, Lda.

Apartado 1436 – 4100 Porto

Local de Edição

Porto

Data de Edição

Junho 2011

Tiragem

10.000 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 do Trabalho e da Solidariedade Social, 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 do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), pelos dados estatísticos fornecidos.

Às empresas que colaboraram no estudo, pelo interesse demonstrado e na dispensa de trabalhadores para responderem aos inquéritos. Aos trabalhadores, 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.

À ATP, enquanto parceira do estudo, pelos contributos na construção dos instrumentos que permitiram a recolha e análise dos dados assim como a disponibilização de contactos com empresas.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	7
1. ENQUADRAMENTO	
1.1 Estrutura do emprego nas ITV	15
1.2 Novos desafios da contratação colectiva de trabalho	24
1.3 Classificações profissionais	26
1.4 Desigualdade de género no mercado de trabalho	28
1.5 Parceria FESETE – ATP	30
2. APLICAÇÃO DA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO NA ANÁLISE DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DO CCT ENTRE A FESETE E A ATP	
2.1 Etapas de aplicação do método de avaliação dos postos de trabalho	33
2.2 Selecção dos postos de trabalho a comparar	
2.2.1 Identificação das categorias profissionais a comparar	36
2.2.2 Caracterização das categorias profissionais: remuneração média mensal e determinação da predominância de género	37
2.3 Construção do método de avaliação de postos de trabalho	
2.3.1 Realização de entrevistas exploratórias	45
2.3.2 Definição da amostra	45
2.3.3 Selecção dos factores e subfactores	47
2.3.4 Construção do inquérito	49
2.4 Elaboração e validação da grelha de ponderação dos factores e subfactores	50
2.5 Recolha de dados: aplicação do inquérito	53
2.6 Análise dos dados e determinação do valor das categorias profissionais	54
CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
BIBLIOGRAFIA	75
ANEXOS	81
Anexo A: Classificação das Actividades Económicas (CAE) para as Indústrias Têxtil e Vestuário	
Anexo B: Outros dados estatísticos do GEP - MTSS	
Anexo C: Listagem das novas e antigas categorias profissionais do CCT entre a FESETE e a ATP e respectiva correspondência	
Anexo D: Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na pelo CCT FESETE - ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) por categorias profissionais em análise - novas e antigas – segundo o sexo para o conjunto das CAE 13 e 14 (2000 e 2009)	
Anexo E: Guião das entrevistas exploratórias	
Anexo F: Descrição dos factores, subfactores e respectivos níveis	
Anexo G: Questionário para avaliação de funções	
Anexo H: Grelhas de ponderação de factores, subfactores e níveis	
Anexo I: Valor das categorias profissionais por factores e respectivos subfactores	
Anexo J: Descrição de funções por categorias profissionais	

INTRODUÇÃO

As Indústrias Têxtil e Vestuário (ITV) constituem sectores de actividade com forte tradição e implementação em Portugal assumindo particular relevo na economia nacional, como pode ser constatado através dos seguintes dados: em 2008 representam 10,72% do Valor Acrescentado Bruto e 7,64% do Volume de Negócios das Indústrias Transformadoras (IT) e 10,1% do total nacional das exportações de bens (INE, 2010).

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 período¹. Um dos factores base da competitividade das ITV estava assente no baixo custo salarial mas com a liberalização dos mercados mundiais² 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. Em paralelo, as empresas nacionais não conseguem resistir à concorrência e outras optam por recorrer à subcontratação estrangeira (Lima et al., 2009).

O entrecruzar de um conjunto de factores que passam pela globalização, a alteração dos padrões de concorrência e o desenvolvimento tecnológico, a par das novas exigências do mercado de consumo pautadas pela diferenciação e qualidade, desencadeiam profundas alterações quer na estrutura das empresas, sua organização e processo produtivo, quer nas próprias relações laborais. Neste contexto de vulnerabilidade dos factores competitivos nacionais e de diminuição do emprego torna-se pertinente aprofundar o conhecimento das relações laborais nas ITV com vista a transformar a negociação colectiva sectorial num instrumento que contribua fortemente para a visibilidade das empresas portuguesas e a defesa do emprego. Ou seja, é necessário garantir que os contratos colectivos sectoriais incorporem, concomitantemente, normas que permitam responder às exigências do mercado global e que assegurem aos trabalhadores segurança no emprego e condições de igualdade. De facto, vários autores salientam a importância do papel da negociação e da contratação colectiva de trabalho como elementos centrais na regulação económica e social numa qualquer sociedade moderna e democrática através das quais várias dimensões das relações laborais são regulamentadas e cujos compromissos estabelecidos assumem o carácter de lei depois de publicados (Freire, 2001:87).

¹ 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.

² 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.

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. No entanto, coloca-se a questão da inadequação das actuais grelhas tendo em conta os possíveis impactos de uma multiplicidade de factores nos conteúdos funcionais das profissões, designadamente: a modernização tecnológica e alterações no processo produtivo; os novos padrões de concorrência e as estratégias de gestão empreendidas para acompanhar as novas exigências do mercado (redução de custos, aumento dos padrões de qualidade, aposta na inovação e diferenciação de produtos); e, por último, as novas formas de organização do trabalho e políticas de gestão de recursos humanos. Tal como refere Cerdeira (2004:34), “A ideia, largamente difundida pelos gestores/empregadores, que as realidades do trabalho se afastam dos referenciais organizacionais tradicionais com implicações no desajustamento das normas que no passado codificaram as relações sociais 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 Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE) já é de longa data e nunca foi actualizada podendo estar a por em causa a aplicação do princípio de igualdade: salário igual para trabalho de valor igual. No decurso das negociações sectoriais para o CCT de 2008, conforme consta na Acta de Negociação, a FESETE propôs e foi aceite pela ATP, o desenvolvimento de um estudo em parceria com o objectivo de construir um sistema de avaliação de funções e remunerações de um grupo específico de categorias profissionais constantes no referido contrato. De facto, tendo em conta o objecto e objectivos do estudo, considerou-se pertinente a participação de outros parceiros sociais, nomeadamente, os representantes dos empregadores, pelo que foi formalizada uma proposta de parceria à ATP. E é neste âmbito que surge 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.

Assumindo o propósito de contribuir para a promoção da igualdade salarial em Portugal, em particular nas ITV, o objectivo geral do estudo centra-se na avaliação de funções nos sectores Têxtil e Vestuário 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 presente no actual CTT no sentido de reforçar o objectivo da igualdade.
- Avaliar possíveis discrepâncias salariais entre categorias profissionais predominantemente masculinas e as predominantemente femininas.
- Desenvolver um instrumento que permita aos parceiros sociais a negociação e adopção de uma grelha salarial mais justa e equitativa, reduzindo a disparidade existente entre homens e mulheres na remuneração auferida por trabalho igual ou de igual valor.
- Valorizar a representação social das profissões pois “(...) ao valorizar profissões e pessoas, dignifica também o trabalho enquanto elemento estruturante para o aumento da produtividade, da competitividade e da qualidade de vida dos/as trabalhadores/as” (EQUAL, 2008b).

- Contribuir para uma maior objectividade dos processos de gestão de recursos humanos e da organização do trabalho na medida em que possibilita conhecer mais aprofundadamente cada um dos postos de trabalho e as competências necessárias para o seu desempenho. Deste modo, as empresas passam a dispor de um manancial de informação sistematizada que permite, de um modo objectivo e transparente, responder às diferentes necessidades do processo de gestão de recursos humanos (recrutamento e selecção, avaliação de desempenho, identificação de necessidades de formação profissional) e reorganização do trabalho no que respeita a segurança, higiene e saúde no trabalho.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 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; o modelo de parceria entre a FESETE e a ATP. 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

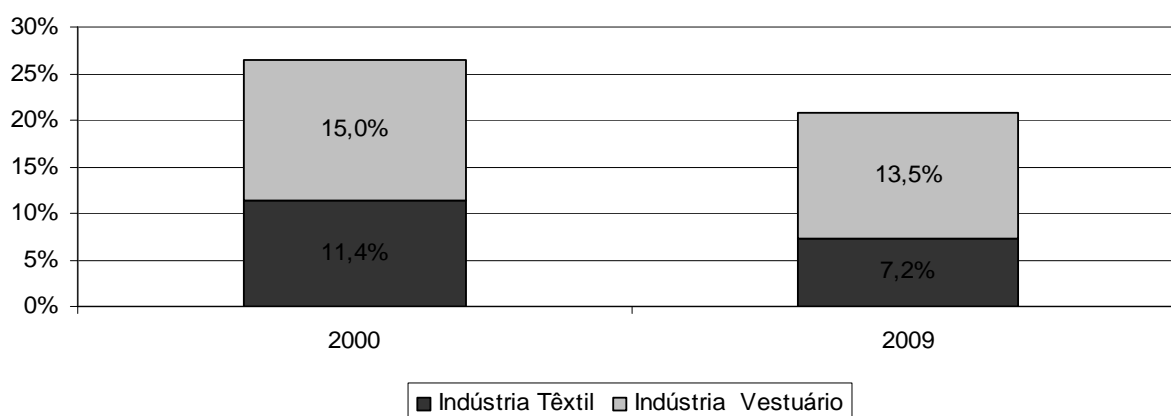
ENQUADRAMENTO

1.1 ESTRUTURA DO EMPREGO NAS ITV³

Neste capítulo apresenta-se 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 do Trabalho e da Solidariedade Social (GEP – MTSS) a partir dos Quadros de Pessoal⁴.

De acordo com os dados estatísticos mais recentes e que se reportam ao ano de 2009, as ITV assumem um papel relevante na economia nacional representando cerca de um quinto de pessoas ao serviço do total das Indústrias Transformadoras (IT). Contudo, tal como se pode observar pela leitura do 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)



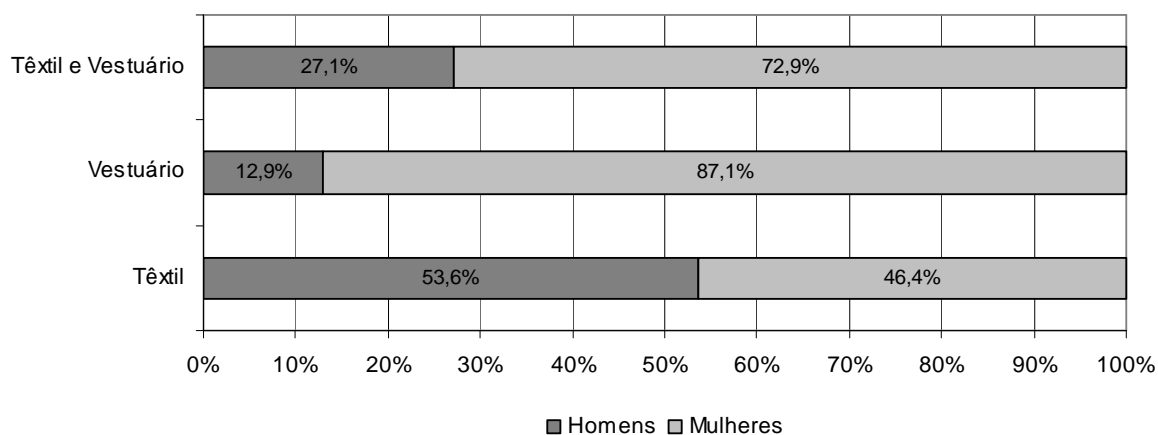
Assim, as ITV em 2009 têm no total 135.760 pessoas ao serviço sendo a Indústria do Vestuário o sector com maior peso no emprego (65,2%). No seu conjunto, as ITV detêm uma predominância de mão-de-obra feminina (72,9%) muito embora seja de assinalar uma tendência oposta entre os dois sectores em análise: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

³ 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 (anexo A).

⁴ No anexo B são apresentados os valores absolutos para os indicadores apresentados na caracterização da estrutura de emprego nas ITV e que não constam no texto principal.

a tendência geral do conjunto do sector Têxtil; por sua vez, no Vestuário existe uma esmagadora predominância de emprego feminino (87,1%) (gráfico n.º 2).

Gráfico n.º 2 | Distribuição de Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário por sexo (2009)



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	%
Têxtil	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%
	Sub-total	47.210	34,8%
Vestuário	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%
	Sub-total	88.550	65,2%
Total		135.760	100,0%

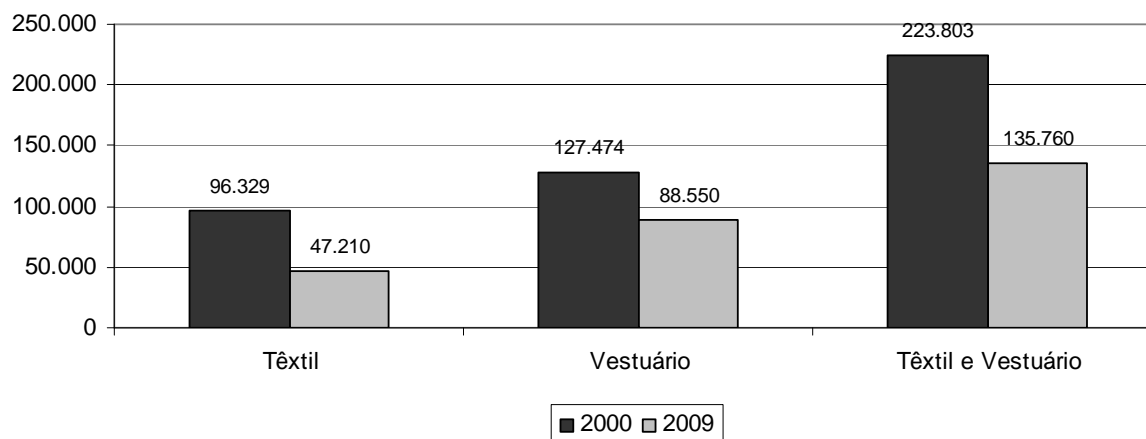
Constata-se uma forte especialização regional das ITV nos distritos de Braga, Porto e Aveiro que em conjunto concentram 83,5% do total de pessoas ao serviço nestes sectores⁵.

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

⁵ 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.

sector Têxtil que neste período perdeu mais de metade dos seus trabalhadores (51,0%); no Vestuário regista-se uma diminuição de trabalhadores na ordem dos 30,5% (gráfico n.º 3).

Gráfico n.º 3 | Evolução do número de Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário entre 2000 e 2009



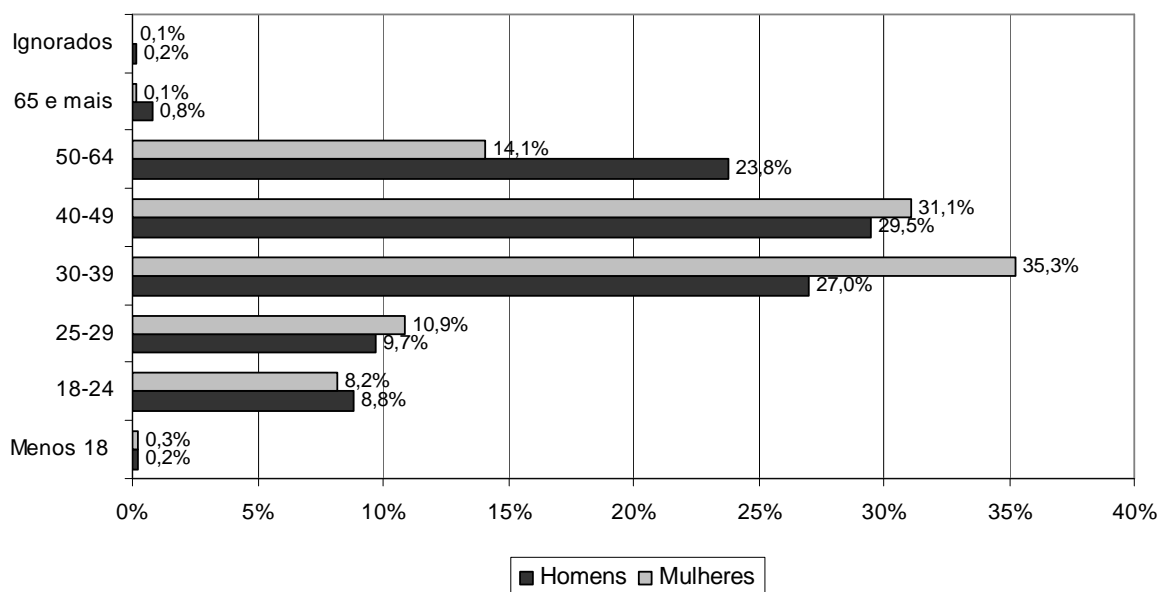
No que concerne à idade dos trabalhadores, grande parte está situada na faixa etária dos 30-39 anos (33,0%) logo seguida do grupo dos 40-49 anos (30,7%). Não obstante, uma análise sectorial permite concluir que a indústria Têxtil apresenta uma população mais envelhecida com uma maior percentagem de trabalhadores com 50 ou mais anos, 22,9% contra 13,9% no Vestuário (quadro n.º 2).

Quadro n.º 2 | Estrutura etária das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário (2009)

Grupos etários	Sector				ITV Total	
	Têxtil		Vestuário		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 18 anos	69	0,1%	257	0,3%	326	0,2%
18-24	3.753	7,9%	7.604	8,6%	11.357	8,4%
25-29	4.787	10,1%	9.563	10,8%	14.350	10,6%
30-39	13.138	27,8%	31.689	35,8%	44.827	33,0%
40-49	14.561	30,8%	27.054	30,6%	41.615	30,7%
50-64	10.645	22,5%	12.049	13,6%	22.694	16,7%
≥ 65 anos	202	0,4%	234	0,3%	436	0,3%
Ignorados	55	0,1%	100	0,1%	155	0,1%
Total	47.210	100,0%	88.550	100,0%	135.760	100,0%

De acordo com o gráfico seguinte, destaca-se uma maior incidência de trabalho feminino nas faixas etárias mais jovens e contrariamente uma maior incidência de trabalho masculino nas faixas etárias mais envelhecidas.

Gráfico n.º 4 | Distribuição de Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário por grupos etários segundo o sexo (2009)



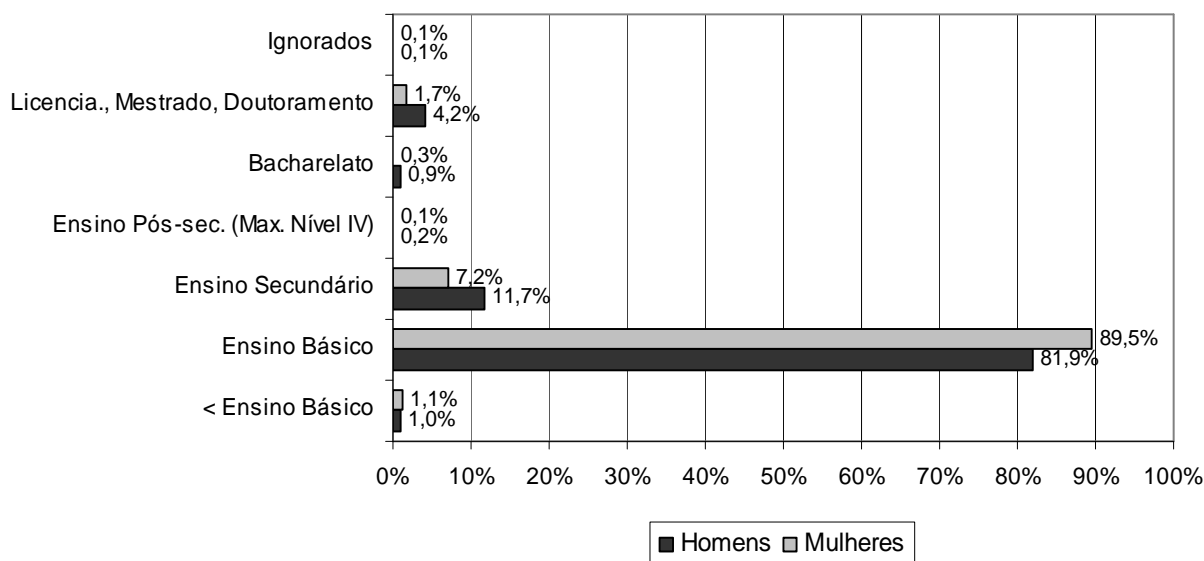
Considerando as habilitações literárias do pessoal ao serviço nas ITV observa-se uma esmagadora predominância de trabalhadores com o ensino básico (87,4%). Apenas 2,9% do pessoal ao serviço detêm diploma superior. A estrutura de emprego no Têxtil apresenta níveis escolares superiores com uma maior incidência de trabalhadores no ensino secundário e superior comparativamente com o Vestuário.

Quadro n.º 3 | Níveis de escolaridade das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário por sexo (2009)

Níveis de Escolaridade	Sector						ITV Total		
	Têxtil			Vestuário					
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
< Ensino Básico	1,1%	0,3%	0,8%	0,6%	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%	1,1%
Ensino Básico	83,5%	82,4%	83,0%	78,5%	91,8%	90,0%	81,9%	89,5%	87,4%
Ensino Secundário	10,2%	12,0%	11,0%	15,2%	5,8%	7,0%	11,7%	7,2%	8,4%
Ensino Pós -secundário (Max. Nível IV)	0,2%	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%
Bacharelato	0,8%	0,8%	0,8%	1,1%	0,2%	0,3%	0,9%	0,3%	0,5%
Licencia., Mestrado, Doutoramento	4,1%	4,3%	4,2%	4,3%	1,0%	1,4%	4,2%	1,7%	2,4%
Ignorados	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De referir ainda que os homens apresentam níveis escolares superiores com uma maior concentração nos níveis Secundário e Ensino Superior em comparação com o emprego feminino (gráfico n.º 5).

Gráfico n.º 5 | Distribuição de Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário por habilitações literárias segundo o sexo (2009)



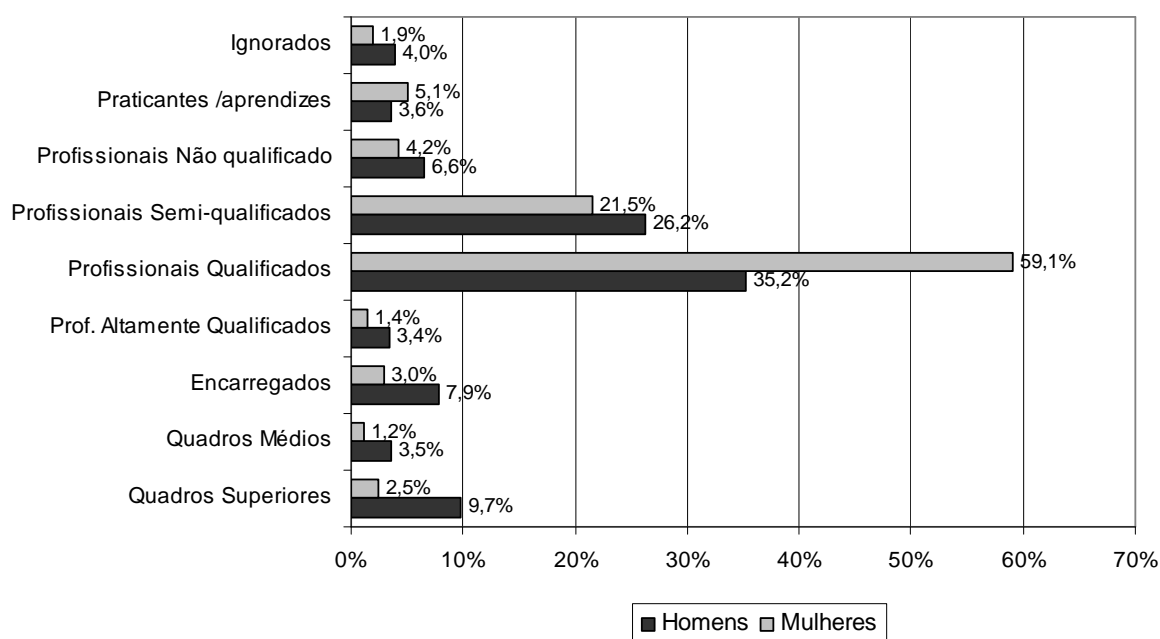
Atendendo aos níveis de qualificação constata-se que 52,6% do pessoal ao serviço nas ITV são profissionais qualificados (quadro n.º 4). Os quadros superiores, médios e altamente qualificados representam apenas 8,2% dos trabalhadores. Importa ressaltar que neste indicador existem diferenças significativas ao nível sectorial: a Indústria do Vestuário apresenta uma maior concentração de profissionais qualificados, 60,3%, contra 38,2% na Têxtil. No entanto, a Indústria Têxtil apresenta uma especificidade que se traduz numa polarização das qualificações na medida em que apresenta uma maior concentração de trabalhadores com níveis de qualificação superiores (11,1%), o que vai ao encontro do facto deste grupo deter níveis escolares mais elevados, e simultaneamente detém um maior volume de trabalhadores com qualificações mais baixas, como profissionais semi-qualificados e profissionais não qualificados (31,9% e 6,7% respectivamente).

Quadro n.º 4 | Níveis de qualificação das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário por sexo (2009)

Níveis de Qualificação	Sector						ITV Total		
	Têxtil			Vestuário			Homens	Mulheres	Total
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total			
Quadros Superiores	7,0%	4,1%	5,6%	15,7%	2,1%	3,9%	9,7%	2,5%	4,5%
Quadros Médios	2,1%	1,5%	1,8%	6,6%	1,1%	1,8%	3,5%	1,2%	1,8%
Encarregados	7,6%	3,4%	5,7%	8,4%	2,9%	3,6%	7,9%	3,0%	4,3%
Prof. Altamente Qualificados	3,7%	3,7%	3,7%	2,5%	0,8%	1,0%	3,4%	1,4%	1,9%
Profissionais Qualificados	34,2%	42,8%	38,2%	37,2%	63,8%	60,3%	35,2%	59,1%	52,6%
Profissionais Semi-qualificados	30,5%	33,5%	31,9%	16,7%	18,1%	17,9%	26,2%	21,5%	22,8%
Profissionais Não qualificados	7,7%	5,5%	6,7%	4,1%	3,9%	3,9%	6,6%	4,2%	4,9%
Praticantes/aprendizes	3,4%	2,9%	3,2%	4,2%	5,8%	5,6%	3,6%	5,1%	4,7%
Ignorados	3,6%	2,7%	3,2%	4,6%	1,7%	2,0%	4,0%	1,9%	2,5%
Total	7,0%	4,1%	5,6%	15,7%	2,1%	3,9%	9,7%	2,5%	4,5%

Assiste-se a uma variação das qualificações por género de acordo com as tendências referidas anteriormente para a distribuição sectorial. Assim, as mulheres, que predominam no sector do Vestuário, apresentam uma forte concentração no nível de profissionais qualificados. Entre os homens, maioritários no sector Têxtil, verifica-se uma polarização de qualificações na medida em que detêm simultaneamente uma maior representatividade nos níveis de qualificação mais elevados (quadros superiores, médios, encarregados e profissionais altamente qualificados) como nos mais baixos (profissionais semi-qualificados e não qualificados).

Gráfico n.º 6 | Distribuição de Pessoas ao Serviço por níveis de qualificação segundo o sexo (2009)



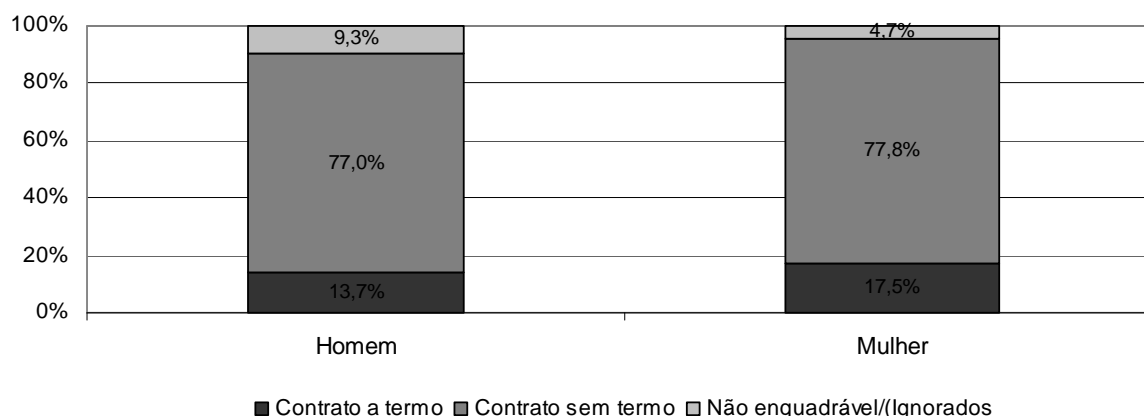
Um outro indicador relevante na análise da estrutura de emprego prende-se com o vínculo contratual existente entre os trabalhadores e as entidades patronais. Assim, a grande maioria do pessoal ao serviço tem um contrato sem termo com a empresa (77,5%), sendo na Indústria Têxtil onde se regista uma maior incidência deste tipo de contrato. Conclui-se existir uma maior precariedade laboral na Indústria do Vestuário na medida em que apresenta uma percentagem de contratados a termo superior à verificada na Indústria Têxtil, 18,2% contra 13,2%, respectivamente (quadro n.º 5).

Quadro n.º 5 | Tipos de contrato das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário por sexo (2009)

Tipos de Contrato	Sector						ITV Total		
	Têxtil			Vestuário			Homens	Mulheres	Total
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total			
Contrato a termo	13,4%	12,9%	13,2%	14,4%	18,8%	18,2%	13,7%	17,5%	16,5%
Contrato sem termo	81,0%	82,8%	81,9%	67,9%	76,3%	75,2%	77,0%	77,8%	77,5%
Não enquadrável	1,1%	1,5%	1,3%	2,1%	2,0%	2,1%	1,4%	1,9%	1,8%
Ignorados	4,5%	2,8%	3,7%	15,5%	2,9%	4,5%	7,9%	2,8%	4,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

É no emprego feminino que há uma maior ocorrência de contratos a termo o que traduz a vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho (gráfico n.º 7). Sendo o emprego feminino dominante no sector do Vestuário fica explicado o motivo pelo qual neste sector se encontra um maior peso de contratos a termo relativamente ao Têxtil.

Gráfico n.º 7 | Distribuição de Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e Vestuário segundo o tipo de contrato por sexo (2009)



Por último, importa ainda abordar a Remuneração Média Mensal nas ITV. Relativamente à Remuneração Média Mensal Base (RMMB) para o ano de 2009 e tendo por base o quadro n.º 6 conclui-se que:

- A média dos salários base nas ITV é inferior à remuneração base média do conjunto das IT que no ano de 2009 foi de 774,95€. No Têxtil a RMMB é de 652,14€, portanto superior à RMMB do Vestuário que é de 545,38€.
- É na Indústria Têxtil, de predominância masculina, que os trabalhadores são melhor remunerados apresentando uma RMMB superior em cerca de 19,6% relativamente ao Vestuário, de predominância feminina.

- Na Indústria Têxtil e do Vestuário, para todos os distritos, 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; e no Vestuário a RMMB dos homens é superior em cerca de 54,9% face à RMMB das mulheres trabalhadoras do sector. Conclui-se que a média da discrepância salarial entre géneros é mais vincada no Vestuário, na ordem dos 207,03€, ao passo que no Têxtil é de 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.
- Existe uma grande amplitude na diferença salarial entre distritos: no Têxtil a diferença entre a maior RMMB e a menor chega aos 80,1%; e no Vestuário é de 50,1%.

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

Distritos	Sector					
	Têxtil			Vestuário		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aveiro	882,53	611,09	735,35	862,86	497,71	528,61
Beja	-	450,00	450,00	-	487,00	487,00
Braga	674,93	592,98	643,02	744,28	511,66	548,47
Bragança	763,00	451,75	514,00	0,00	450,00	450,00
Castelo Branco	655,54	531,78	603,48	872,17	484,16	540,38
Coimbra	758,17	500,53	572,17	856,28	496,33	545,87
Évora	1.471,79	665,07	810,38	788,78	555,12	633,01
Faro	790,85	589,09	635,65	1.000,00	497,49	517,59
Guarda	640,13	479,81	545,74	818,64	478,22	514,53
Leiria	726,57	517,95	607,21	1.245,76	551,20	614,20
Lisboa	756,31	629,48	685,26	1.204,23	605,74	675,51
Portalegre	886,56	633,44	757,01	919,10	514,98	548,10
Porto	733,77	583,05	662,55	800,15	502,32	535,14
Santarém	834,43	568,59	698,68	664,87	504,94	526,32
Setúbal	610,26	600,97	607,09	910,23	546,79	591,52
Viana Castelo	829,25	513,55	614,27	789,69	495,52	516,30
Vila Real	533,15	460,44	487,65	563,50	486,53	495,32
Viseu	1.001,83	631,44	763,52	913,91	478,77	525,28
Região autónoma dos Açores	505,59	524,24	522,05	-	484,46	484,46
Região Autónoma da Madeira	797,94	535,83	580,39	559,45	473,29	475,98
Total Portugal continental	706,16	584,17	652,14	787,32	508,29	545,38

A Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG) no Têxtil é de 753,01€ e no Vestuário de 609,22€, portanto inferior à RMMG do conjunto das IT, situada nos 929,78€. Na globalidade, a análise deste tipo específico de remuneração revela as mesmas tendências enunciadas anteriormente para a RMMB (quadro n.º 7).

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

Distritos	Sector					
	Têxtil			Vestuário		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Aveiro	1.002,78	704,28	840,93	935,43	547,13	579,99
Beja	-	544,50	544,50	-	487,00	487,00
Braga	796,49	670-,31	747,36	831,31	574,06	614,76
Bragança	819,98	506,14	568,91	0,00	517,77	517,77
Castelo Branco	760,90	604,00	694,90	940,82	536,87	595,40
Coimbra	828,08	548,77	626,43	924,94	539,93	592,92
Évora	1.779,23	951,56	1.100,65	813,17	555,12	641,14
Faro	905,80	682,21	733,81	1.107,14	597,75	618,12
Guarda	692,23	530,93	597,27	871,19	528,54	565,09
Leiria	831,38	574,05	684,15	1.349,84	616,64	683,14
Lisboa	842,77	702,98	764,45	1.290,13	717,29	784,07
Portalegre	988,00	787,73	885,50	1.065,45	571,35	611,85
Porto	842,05	649,70	751,16	883,04	559,49	595,15
Santarém	1.027,00	680,62	850,12	789,59	594,59	620,66
Setúbal	687,73	671,79	682,29	957,51	600,03	644,03
Viana Castelo	978,07	661,42	762,44	869,12	557,14	579,17
Vila Real	633,92	494,12	546,43	621,75	515,62	527,75
Viseu	1.140,60	733,09	878,40	985,09	542,33	589,66
Região autónoma dos Açores	558,38	558,75	558,71	-	515,71	515,71
Região Autónoma da Madeira	938,57	637,42	688,62	624,13	517,46	520,79
Total Portugal continental	823,82	663,89	753,01	871,51	569,00	609,22

1.2 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 trabalhadores, 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 trabalhadores 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 trabalhadores 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.

1.3 CLASSIFICAÇÕES PROFISSIONAIS

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

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

Sintetizando, as grelhas de classificação profissional permitem “hierarquizar qualidades requeridas pelo emprego (conhecimentos, experiências, habilidades, responsabilidades, autonomia, esforço, perigosidade, etc); estabelecer uma relação directa ou indirecta entre essas qualidades e os salários dos trabalhadores 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). Na abordagem dos sistemas de classificação coloca-se a questão sobre qual o objecto alvo de classificação: as qualidades do trabalhador ou as exigências do posto de trabalho. Neste âmbito existem várias propostas mas tal como se aborda no capítulo seguinte, o presente estudo privilegia a abordagem de avaliação das funções, ou seja, as exigências do posto de trabalho.

Um conceito que está intimamente associado ao de categoria profissional é o de retribuição, que segundo o Código de Trabalho é entendido como: “aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho” incluindo “a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie”. A retribuição base, “é aquela que, nos termos do contrato ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho,

corresponde ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido” (Leitão, 2003: 197-198 in Freitas, 2009:81). De acordo com Lima (2004:112), a formação de salários desenvolve-se em duas fases: a primeira consiste na fixação da massa salarial mediante um conjunto de factores como a inflação antecipada pelo Estado, lucros antecipados, resultados observados, entre outros; a segunda consiste na determinação dos salários individuais, que pode ou não ser realizada a partir das grelhas de classificação das convenções colectivas, sectoriais ou de empresa.

1.4 DESIGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Uma das características das relações laborais nacionais amplamente referenciada, e à qual as 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)⁶. Pese embora o facto do enquadramento jurídico-constitucional em Portugal garantir a igualdade de géneros⁷ 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.

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

⁶ 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”.

⁷ 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.

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 profissionais⁸. 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.

⁸ Vários autores justificam a discriminação pela tese da qualificação do trabalho na qual se entende que as mulheres são menos remuneradas na medida em que ocupam postos de trabalho menos qualificados. No entanto, outros autores questionam este argumento dado que importa “saber até que ponto as funções ocupadas pelas mulheres são consideradas desqualificadas apenas pelo facto de serem ocupadas por elas” (Phillips e Taylor, 1980 in Ferreira, 1999: 45).

1.5 PARCERIA FESETE – ATP

Empreender um processo de avaliação de postos de trabalho implica a intervenção de todos os protagonistas das relações laborais, nomeadamente, trabalhadores, empresas e respectivos representantes, de modo a abranger todas as perspectivas sobre um determinado posto de trabalho assim como garantir a legitimidade dos procedimentos e resultados. No decurso das negociações sectoriais para o CCT de 2008, conforme consta da Acta de Negociação, a FESETE propôs, e foi aceite pela ATP, o desenvolvimento de um estudo em parceria com o objectivo de construir um sistema de avaliação de funções e remunerações de um grupo específico de categorias profissionais constante no referido contrato. Assim, a cooperação da ATP no presente estudo centra-se nas seguintes etapas de investigação:

- disponibilização de contactos de informantes privilegiados com cargos de chefia nas empresas e com grande conhecimento sobre as tarefas associadas às categorias em estudo para a realização de entrevistas exploratórias;
- validação do instrumento de comparação do valor dos postos de trabalho, nomeadamente os factores, subfactores e respectivos níveis considerados mais pertinentes para apurar o valor dos postos de trabalho;
- validação da ponderação dos factores, subfactores e respectivos níveis;
- sensibilização junto das empresas suas associadas no sentido de permitir a aplicação dos inquéritos por questionário aos seus trabalhadores;
- validação das conclusões.

A OIT (2007a:52) destaca o contributo dos parceiros sociais na eliminação da discriminação e promoção da igualdade no trabalho. Através da negociação colectiva as organizações representantes dos trabalhadores e dos empregadores podem criar condições para desencadear mudanças na realidade laboral no sentido de eliminar as diferenças existentes.

2

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

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 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 trabalho⁹. 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 valor¹⁰: “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 trabalhadores.

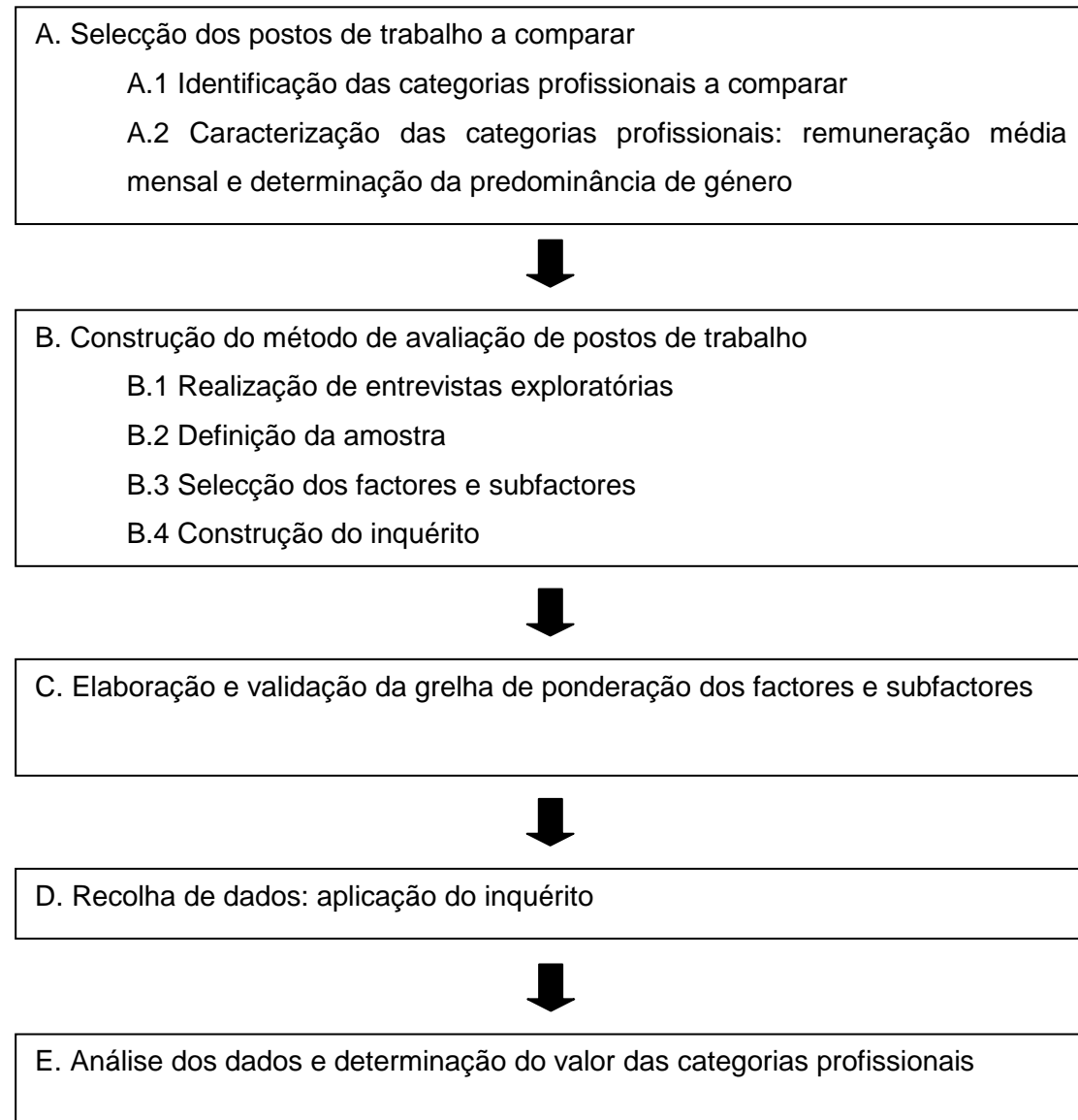
Tomámos como ponto de partida o estudo *Valor do trabalho e igualdade de género* empreendido por uma Parceria constituída por representantes de estruturas patronais, sindicais e governamentais. Este estudo desenvolveu uma metodologia, a metodologia EQUAL de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento 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.

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.

⁹ 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.”

¹⁰ 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”.

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

As profissões seleccionadas para a análise de funções e remunerações são 11 categorias profissionais que integram o CCT estabelecido entre a ATP e a FESETE para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis-lar, rendas, bordados e passamanarias¹¹ e que pertencem em exclusivo à área da produção:

- **Preparador/a de fiação** – É o trabalhador/a que desempenha funções na fase de transformação das ramas e matérias-primas com vista à obtenção de um determinado tipo de fio. Pertence à categoria G da grelha salarial.
- **Fiandeiro/a** – É o trabalhador/a que desempenha funções na condução dos vários tipos de equipamento adstritos à produção, acabamento e bobinagem de fio. Pertence à categoria H da grelha salarial.
- **Preparador/a de tecelagem** – É o trabalhador/a que desempenha funções na preparação da tecelagem, nomeadamente, conduzindo máquinas de urdir e engomar teias, preparação e montagem de teias. Pertence à categoria G da grelha salarial.
- **Tecelão/deira** – É o trabalhador/a que desempenha funções na condução de equipamentos de tecer, malhas, tecidos, meias e peúgas, ata manual ou mecanicamente a teia e abastece os teares com bobines de trama. Pertence à categoria H da grelha salarial.
- **Acabador/a de fios e tecidos** – É o trabalhador/a que desempenha funções na lavagem, tinturaria e acabamentos, conduzindo os diversos tipos de equipamentos, com o objectivo de lavar, tingir e acabar fios, tecidos. Pertence à categoria G da grelha salarial.
- **Estampador/a** – É o trabalhador/a que desempenha funções de estampar manualmente e ou utilizando os diversos tipos de equipamento disponíveis. Pertence à categoria F da grelha salarial.
- **Preparador/a de estamparia** – É o trabalhador/a que desempenha funções na preparação da estamparia, nomeadamente, no reforço ou no retocar dos quadros da estamparia. Pertence à categoria G da grelha salarial.

¹¹ BTE 1ª Série n.º 42 da de 15 de Novembro de 2006.

- **Preparador/a de confecção** – É o trabalhador/a que desempenha um conjunto de funções na preparação, corte e acabamento dos produtos confeccionados. Pertence à categoria H da grelha salarial.
- **Costureiro/a** – É o trabalhador/a que desempenha funções manualmente ou na condução dos diversos tipos de máquina de confeccionar, total ou parcialmente, de todo o tipo de produtos têxteis e de vestuário. Pertence à categoria H da grelha salarial.
- **Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª** – É o trabalhador/a que desempenha funções na condução de equipamentos de produção de rendas e bordados. Pertence à categoria G da grelha salarial.
- **Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª** – É o trabalhador/a que desempenha funções na condução de equipamentos de produção de rendas e bordados. Pertence à categoria H da grelha salarial.

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) 27813 – CCT Indústria Têxtil – Têxteis-Lar, Têxtil Algodoeira e Fibras, Rendas e Bordados. Com a revisão global deste CCT em 2006, as categorias profissionais foram agregadas e surgiram novas designações tendo ficado definido um período transitório de três anos durante o qual as novas categorias coexistiam com as antigas¹². Na medida em que o período em análise no presente estudo, e que se reporta aos anos de 2000 e 2009, abrange esse período de transição no qual empresas e respectivos trabalhadores tinham a possibilidade de continuar a utilizar as antigas designações no preenchimento do Boletim dos Quadros de Pessoal, foi necessário adicionar ao quantitativo de trabalhadores de cada uma das novas categorias o número de trabalhadores das antigas categorias de acordo com a agregação definida na versão do CCT actualmente em vigor. Por exemplo, ao número de TCO da nova categoria de Preparador/a de tecelagem foi acrescido o número de TCO das antigas categorias profissionais que foram agregadas a essa nova categoria, nomeadamente, a de Embalador/a de órgãos, Montador/a de teias e filmes, Tufador/a e Urdidor/eira.

¹² No anexo C é apresentada uma listagem das novas e antigas categorias profissionais e respectiva correspondência.

O quadro n.º 8 sintetiza o número de TCO abrangidos pelo referido CCT, por categorias profissionais segundo o sexo, para as CAE 13 e 14 (Fabricação de Têxteis e Indústria do Vestuário)¹³ em 2000 e 2009. Assim, em 2009, 23.693 TCO eram abrangidos por esse CCT.

Quadro n.º 8 | Número de Trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos pelo CCT FESETE - ATP por categorias profissionais, segundo o sexo, entre 2000 e 2009

Categorias profissionais/ sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Distribuição das categorias por sexo	Total Nacional	Distribuição das categorias por sexo
Estampador/a	H	596	83,2%	445	76,2%
	M	120	16,8%	139	23,8%
	T	716	100,0%	584	100,0%
Acabador/a de fios e tecidos	H	9.677	87,8%	2.777	87,0%
	M	1.344	12,2%	414	13,0%
	T	11.021	100,0%	3.191	100,0%
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	H	3	37,5%	61	89,7%
	M	5	62,5%	7	10,3%
	T	8	100,0%	68	100,0%
Preparador/a de fiação	H	1.228	94,5%	368	90,4%
	M	71	5,5%	39	9,6%
	T	1.299	100,0%	407	100,0%
Preparador/a de tecelagem	H	507	47,2%	441	61,0%
	M	567	52,8%	282	39,0%
	T	1.074	100,0%	723	100,0%
Preparador/a de estampa	H	8	80,0%	21	25,6%
	M	2	20,0%	61	74,4%
	T	10	100,0%	82	100,0%
Costureiro/a	H	159	1,5%	82	1,1%
	M	10.656	98,5%	7.306	98,9%
	T	10.815	100,0%	7.388	100,0%
Preparador/a de confecção	H	782	10,2%	508	10,7%
	M	6.865	89,8%	4.233	89,3%
	T	7.647	100,0%	4.741	100,0%
Tecelão/deira	H	3.023	46,2%	2.562	66,3%
	M	3.516	53,8%	1.305	33,7%
	T	6.539	100,0%	3.867	100,0%
Fiandeiro/a	H	2.040	38,4%	783	48,8%
	M	3.267	61,6%	823	51,2%
	T	5.307	100,0%	1.606	100,0%
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	H	544	44,2%	481	46,4%
	M	686	55,8%	555	53,6%
	T	1.230	100,0%	1.036	100,0%
Total	H	18.567	40,7%	8.529	36,0%
	M	27.099	59,3%	15.164	64,0%
	T	45.666	100,0%	23.693	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

As categorias com maior peso são as de Costureiro/a e Preparador/a de confecção que em conjunto representam 51,2% dos trabalhadores abrangidos pelo CCT. A categoria de Tecelão/deira é a terceira mais numerosa com 3.867 TCO logo seguida dos Acabadores/as

¹³ Este IRCT abrange todas as actividades das CAE 13 e 14 com excepção da “Fabricação de artigos de peles com pêlo” (CAE 14.2 Rev. 3).

de fios e tecidos com 3.191 trabalhadores. Salienta-se que os Maquinistas de rendas, bordados e passamanarias de 1ª e os Preparadores/as de estampanaria não chegam a ter uma centena de trabalhadores.

Como se pode constatar pela leitura do quadro seguinte, as categorias associadas às actividades têxteis são as que sofreram quebras mais significativas de emprego, especificamente, as de Preparador/a de fiação, Fiandeiro/a e Tecelão/deira.

Quadro n.º 9 | Variação do número de Trabalhadores por conta de outrem abrangidos pelo CCT FESETE – ATP por categorias profissionais entre 2000 e 2009

Categorias profissionais	Variação 00-09
Estampador/a	-18,4%
Acabador/a de fios e tecidos	-37,3%
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	750,0%
Preparador/a de fiação	-68,7%
Preparador/a de tecelagem	-32,7%
Preparador/a de estampanaria	720,0%
Costureiro/a	-31,7%
Preparador/a de confecção	-37,7%
Tecelão/deira	-40,0%
Fiandeiro/a	-69,7%
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	-15,8%

A determinação da predominância masculina ou feminina nas categorias profissionais foi definida a partir da articulação de dois critérios. O primeiro prende-se com o 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 trabalhadores igual ou superior a 60% de homens ou mulheres que ocupam um posto de trabalho para avaliar a predominância de género (Chicha, 2008:19). O segundo critério centra-se na análise da evolução do número de homens e mulheres existentes em cada categoria profissional no período relativo a 2000 e 2009 permitindo constatar alterações e tendências de evolução na predominância. Tendo por base essa análise evolutiva definiu-se que no caso de uma categoria profissional apresentar em 2000 predominância de género mas em 2009 esse género apesar de ser maioritário não atingir uma concentração igual ou superior aos 60% mantém-se a predominância¹⁴. Igualmente, no caso de uma categoria não apresentar qualquer predominância de género em 2000, e por

¹⁴ Nesta situação enquadra-se a categoria de Fiandeiro/a que no ano de 2000 apresentava uma predominância feminina dado que 61,6% dos trabalhadores eram mulheres e em 2009 passam a representar 51,2% do total de Fiandeiros/as.

isso ser neutra, mas no ano de 2009 estar patente uma predominância de género, para efeitos de análise entende-se que importa reter a evolução verificada e por isso considerar o género predominante em 2009¹⁵.

Assim, das 11 categorias em estudo constata-se que 6 são de predominância masculina, outras 4 de predominância feminina e a restante foi classificada como categoria neutra. De assinalar que as categorias de Preparador/a de estampa e Maquinistas de rendas, bordados e passamanarias de 1ª inverteram a respectiva predominância de género mas tendo em conta que o quantitativo de trabalhadores que lhes estão afectos sofreu um acréscimo significativo (em 2000 o conjunto destas duas reunia apenas 18 trabalhadores passando para 170 em 2009) optou-se por apurar a predominância somente a partir do quantitativo de TCO em 2009.

Considerando o número de TCO observa-se que as categorias profissionais de predominância feminina estão concentradas essencialmente na base da grelha salarial, ou seja, enquadram-se no grupo ao qual corresponde uma massa salarial inferior (quadro n.º 10); por contraposição, as categorias profissionais que pertencem aos grupos salariais com remunerações contratuais mais elevadas são de predominância masculina. Importa reter que 64,0% dos trabalhadores abrangidos pelo CCT são mulheres, concentradas na sua maioria (76,1%) nas categorias de Costureiro/a e Preparador/a de confecção e que se enquadram no grupo salarial mais baixo.

Quadro n.º 10 | Predominância de género nas categorias profissionais¹⁶

Categorias profissionais	Percentagem de TCO		Predominância	Grupo salarial
	Homens	Mulheres		
Estampador/a	76,2%	23,8%	Masculina	F
Acabador/a de fios e tecidos	87,0%	13,0%	Masculina	G
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	89,7%	10,3%	Masculina	G
Preparador/a de fição	90,4%	9,6%	Masculina	G
Preparador/a de tecelagem	61,0%	39,0%	Masculina	G
Preparador/a de estampa	25,6%	74,4%	Feminina	G
Costureiro/a	1,1%	98,9%	Feminina	H
Preparador/a de confecção	10,7%	89,3%	Feminina	H
Tecelão/deira	66,3%	33,7%	Masculina	H
Fiandeiro/a	48,8%	51,2%	Feminina	H
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	46,4%	53,6%	Neutra	H

Como se pode observar no quadro seguinte, a categoria de Estampador/a é a que aufera a RMMB mais elevada (567,78 €) o que está de acordo com o facto de ser a única no grupo salarial F, que é o mais elevado para o conjunto das categorias em estudo e que apresenta

¹⁵ Nesta situação enquadram-se as categorias de Preparador/a de tecelagem e de Tecelão/deira que no ano de 2000 apresentavam-se como categorias neutra apesar de em ambas existir um maior percentagem de TCO do sexo feminino, 52,8% e 53,8%, respectivamente, e no ano de 2009 terem registado uma inversão com uma clara predominância masculina de 61,0% e 66,3%, respectivamente.

¹⁶ No anexo D é possível consultar o quantitativo de trabalhadores por conta de outrem nas novas e antigas categorias profissionais em estudo para os anos de 2000 e 2009.

predominância masculina. Por seu turno, no que concerne ao grupo salarial G, e no qual se enquadram 5 categorias profissionais, destacam-se três observações: quatro das categorias que integram este grupo são de predominância masculina; existe uma significativa amplitude da RMMB nestas 5 categorias, na ordem dos 10,0%; a categoria de Preparador/a de estampanaria, de predominância feminina, tem a segunda RMMB mais baixa do grupo. Relativamente ao grupo H, ao qual corresponde a massa salarial mais baixa, conclui-se que: a categoria de Costureiro/a é a de todas as categorias abrangidas no estudo a que auferem a RMMB mais baixa (461,51€); a única categoria de predominância masculina que se enquadra neste grupo salarial, a de Tecelão/deira, é a que auferem a RMMB mais elevada do grupo (482,38€). É pertinente destacar que de todas as categorias em análise é no grupo salarial H que se encontra a categoria com a RMMB mais elevada, nomeadamente, a de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª, na indústria do vestuário e para os trabalhadores do sexo masculino (641,79€). No conjunto, o sector Têxtil apresenta uma RMMB superior à do Vestuário sendo importante aqui relembrar que o sector Têxtil apresenta uma concentração de trabalho feminino na ordem dos 46,4%, enquanto no Vestuário 87,1% dos trabalhadores são mulheres o que uma vez mais reforça a constatação de desigualdade salarial de género nas ITV. Apenas na categoria de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª a RMMB é superior no Vestuário mas uma análise por género revela que as mulheres desta categoria auferem uma menor remuneração.

Importa ainda destacar que existem duas categorias profissionais que apresentam uma discrepância entre o grupo salarial de pertença de acordo com o estipulado em sede de CCT e a remuneração base efectivamente paga pela entidade patronal. Em média, os TCO com a categoria de Tecelão/deira, enquadrada no grupo salarial H, auferem uma RMMB superior face à auferida pelas categorias de Preparador/a de tecelagem e de Preparador/a de estampanaria e que pertencem a um grupo salarial mais elevado, o G. O mesmo se verifica para os TCO com a categoria de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª, que apesar de estarem enquadrados no grupo salarial H auferem uma RMMB superior aos Preparadores/as de Tecelagem (grupo salarial H).

Quadro n.º 11 | Remuneração Média Mensal Base (RMMB) das categorias profissionais nas Indústrias Têxtil e Vestuário segundo o sexo (2009) – €

Categorias profissionais	RMMB Ind. Têxtil			RMMB Ind. Vestuário			RMMB Ind. Têxtil e Vestuário
	H	M	T	H	M	T	T
Estampador/a	581,28	516,32	567,39	627,00	482,50	518,63	567,78
Acabador/a de fios e tecidos	507,13	463,33	503,27	518,54	459,27	493,03	502,84
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	527,15	452,29	516,62	-	-	-	516,62
Preparador/a de fição	483,14	472,00	484,68	481,57	450,00	472,10	484,65
Preparador/a de tecelagem	471,95	465,33	469,47	-	-	-	469,47
Preparador/a de estamparia	534,66	460,54	481,05	-	-	-	481,05
Costureiro/a	476,56	464,47	464,66	461,26	458,72	458,75	461,51
Preparador/a de confecção	491,05	462,66	468,14	511,61	464,22	466,99	467,54
Tecelão/deira	489,81	466,95	483,62	496,09	458,19	480,31	482,38
Fiandeiro/a	476,56	456,46	466,62	562,05	452,14	469,77	466,72
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	477,13	460,05	468,51	641,79	454,14	565,22	476,93

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

O quadro seguinte sintetiza a amplitude da diferença salarial entre a RMMB dos trabalhadores do sexo masculino com a dos trabalhadores do sexo feminino por categoria profissional para cada um dos sectores de actividade confirmando a desigualdade salarial entre géneros. Sinteticamente, conclui-se que em todas as categorias profissionais e sectores de actividade os homens auferem uma remuneração superior à das mulheres (quadro n.º 12). É na categoria de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª que essa diferença é superior na ordem dos 41,3%, seguindo-se a categoria de Estampador/a com uma diferença de 29,9%.

Quadro n.º 12 | Diferença entre a Remuneração Média Mensal Base (RMMB) dos TCO homens e a das mulheres nas Indústrias Têxtil e Vestuário por categoria profissional (2009)

Categorias profissionais	Diferença entre a RMMB dos homens e a das mulheres na Ind. Têxtil	Diferença entre a RMMB dos homens e a das mulheres na Ind. Vestuário
Estampador/a	12,6%	29,9%
Acabador/a de fios e tecidos	9,5%	12,9%
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	16,6%	-
Preparador/a de fição	2,4%	7,0%
Preparador/a de tecelagem	1,4%	-
Preparador/a de estamparia	16,1%	-
Costureiro/a	2,6%	0,6%
Preparador/a de confecção	6,1%	10,2%
Tecelão/deira	4,9%	8,3%
Fiandeiro/a	4,4%	24,3%
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	3,7%	41,3%

Relativamente à Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG) verifica-se que no conjunto o sector Têxtil apresenta uma RMMG superior à do Vestuário (quadro n.º 13). A categoria de Estampador/a é a que apresenta a RMMG mais elevada (662,52€). Nas categorias que correspondem ao grupo salarial G, é a de Preparador/a de estamparia, de predominância feminina, que aufer a RMMG mais baixa do grupo e do conjunto de todas as categorias em análise (522,83€); assinala-se igualmente uma grande amplitude da RMMG nas categorias G situada nos 19,4%. No grupo H, a categoria de Costureiro/a é a que detém a menor RMMG (524,25€); a categoria de Tecelão/deira tem a mais elevada RMMG do grupo destacando-se que é a única de predominância masculina.

Quadro n.º 13 | Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG) das categorias profissionais nas Indústrias Têxtil e Vestuário segundo o sexo (2009) – €

Categorias profissionais	RMMB Ind. Têxtil			RMMB Ind. Vestuário			RMMB Ind. Têxtil e Vestuário
	H	M	T	H	M	T	T
Estampador/a	682,06	591,29	662,65	675,00	482,50	530,63	662,52
Acabador/a de fios e tecidos	636,99	537,06	628,20	603,48	514,91	562,39	624,34
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	613,00	502,58	597,62	-	-	-	597,62
Preparador/a de fição	611,70	537,04	608,01	547,09	500,40	532,66	606,59
Preparador/a de tecelagem	639,05	567,01	613,70	-	-	-	613,70
Preparador/a de estamparia	601,95	492,67	522,83	-	-	-	522,83
Costureiro/a	552,81	530,99	531,32	518,62	518,02	518,03	524,25
Preparador/a de confecção	633,05	537,72	555,52	570,80	529,97	532,55	543,82
Tecelão/deira	639,06	564,88	619,00	619,47	554,19	591,79	610,89
Fiandeiro/a	620,29	545,19	583,18	645,91	529,63	546,99	582,73
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	582,15	526,78	553,90	706,37	491,73	614,86	559,77

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

De um modo geral, a diferença salarial entre homens e mulheres agudiza-se se atendermos à RMMG, com excepção no Vestuário das categorias de Costureiro/a, Preparador/a de confecção e Fiandeiro/a, todas de predominância feminina. Conclui-se que não é apenas na remuneração base que há diferença entre géneros registando-se um agravamento dessa diferença salarial quando considerados os prémios e remunerações complementares ao salário base. Considerando a RMMG, as categorias de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª e de Estampador/a são as que detêm uma maior disparidade salarial entre homens e mulheres (quadro n.º 14).

Quadro n.º 14 | Diferença entre a Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG) dos homens e das mulheres em cada categoria profissional (2009)

Categorias profissionais	Diferença entre a RMMG dos homens e a das mulheres na Ind. Têxtil	Diferença entre a RMMG dos homens e a das mulheres na Ind. Vestuário
Estampador/a	15,4%	39,9%
Acabador/a de fios e tecidos	18,6%	17,2%
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	22,0%	-
Preparador/a de fiação	13,9%	9,3%
Preparador/a de tecelagem	12,7%	-
Preparador/a de estamparia	22,2%	-
Costureiro/a	4,1%	0,1%
Preparador/a de confecção	17,7%	7,7%
Tecelão/deira	13,1%	11,8%
Fiandeiro/a	13,8%	22,0%
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	10,5%	43,6%

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. No total foram efectuadas 14 entrevistas a empresários, chefes de produção, responsáveis de recursos humanos e dirigentes sindicais, detentores de um conhecimento profundo das categorias profissionais em análise assim como das dinâmicas económicas dos sectores Têxtil e Vestuário. 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 gravadas e alvo de análise de conteúdo¹⁷.

2.3.2 DEFINIÇÃO DA AMOSTRA

Para efeitos da análise das categorias profissionais foi definido um espaço territorial de abrangência do estudo e que integra os distritos de Aveiro, Braga e Porto. Na medida em que estes três distritos concentram 90,7% do total nacional de TCO das categorias profissionais em análise esta opção não compromete a representatividade ao mesmo tempo que permite uma economia de recursos (quadro n.º 15).

Quadro n.º 15 | Número de Trabalhadores por conta de outrem por categorias profissionais para as Indústrias Têxtil e Vestuário por distrito (2009)

Categorias profissionais	Aveiro (1)	Braga (2)	Porto (3)	Total (1+2+3)	Total Nacional
Estampador/a	7	472	103	582	584
Acabador/a de fios e tecidos	51	2.544	530	3.125	3.191
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	0	50	18	68	68
Preparador/a de fição	1	274	91	366	407
Preparador/a de tecelagem	32	524	138	694	723
Preparador/a de estamparia	1	80	1	82	82
Costureiro/a	488	4.335	1.633	6.456	7.388
Preparador/a de confecção	288	3.256	859	4.403	4.741
Tecelão/deira	160	2.490	618	3.268	3.867
Fiandeiro/a	17	1.128	334	1.479	1.606
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	20	787	154	961	1.036
Total	1.065	15.940	4.479	21.484	23.693

¹⁷ O guião da entrevista pode ser consultado no anexo E.

Perante a impossibilidade de se construir uma amostra com representatividade estatística face ao universo de trabalhadores das ITV, decorrente de constrangimentos temporais e financeiros, a opção recaiu na definição de uma amostra de aproximadamente 100 trabalhadores. De modo a obter uma amostra mais próxima da realidade em estudo, o propósito inicial foi a construção de uma amostra por quotas, isto é, proporcional à expressão percentual que cada uma das categorias consideradas assume no conjunto dos três distritos em estudo. Contudo, e como se pode visualizar no quadro seguinte, esta técnica de amostragem iria resultar numa escassez de casos nas categorias com menor representatividade implicando uma insuficiente informação disponível para caracterizar essas categorias.

Quadro n.º 16 | Construção da amostra segundo o princípio da proporcionalidade

Categorias profissionais	N.º de TCO ¹⁸	Percentagem	N.º de inquéritos
Estampador/a	584	2,5%	3
Acabador/a de fios e tecidos	3.191	13,5%	14
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	68	0,3%	1
Preparador/a de fição	407	1,7%	2
Preparador/a de tecelagem	723	3,1%	3
Preparador/a de estamparia	82	0,3%	1
Costureiro/a	7.388	31,2%	30
Preparador/a de confecção	4.741	20,0%	20
Tecelão/deira	3.867	16,3%	16
Fiandeiro/a	1.606	6,8%	7
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	1.036	4,4%	4
Total	23.693	100,0%	101

Para contornar esta limitação optou-se por definir um número mínimo de trabalhadores a inquirir de acordo com a respectiva representatividade no espaço geográfico considerado:

- 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 93 inquéritos a aplicar a trabalhadores das ITV nos distritos considerados. Na construção da amostra não foi tida em conta a variável região por se considerar que esta não iria introduzir variações pertinentes para a análise nem foi tida em consideração a representatividade relativa ao sector de actividade.

¹⁸ Refere-se ao número total de trabalhadores por conta de outrem para os três distritos abrangidos no estudo: Aveiro, Braga e Porto.

Quadro n.º 17 – Dimensão da amostra: número de inquiridos a aplicar a TCO abrangidos pelo CCT FESETE – ATP no CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP por categorias profissionais

Categorias profissionais	N.º de inquiridos
Estampador/a	5
Acabador/a de fios e tecidos	11
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	5
Preparador/a de fição	5
Preparador/a de tecelagem	7
Preparador/a de estamparia	5
Costureiro/a	13
Preparador/a de confecção	13
Tecelão/deira	13
Fiandeiro/a	9
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	7
Total	93

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 conjunta entre a equipa técnica da FESETE e a ATP apurar os factores e subfactores mais relevantes¹⁹ tendo por base as informações provenientes de duas fontes distintas: entrevistas exploratórias a empresários, gestores de recursos humanos, chefes de produção e dirigentes sindicais; e bibliografia disponível sobre perfis profissionais das ITV. No quadro seguinte é apresentada a lista de factores e subfactores seleccionados para proceder à avaliação das categorias profissionais²⁰.

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

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

¹⁹ 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.

²⁰ No anexo F é apresentada uma descrição exaustiva dos factores, subfactores e respectivos níveis.

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 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 está dividido em duas partes: a primeira para ser preenchida por um representante da empresa e que integra questões de caracterização da empresa, nomeadamente, sector de actividade, número de trabalhadores, tipo de laboração e distrito de pertença; e a segunda para ser preenchida pelo trabalhador. Por sua vez, a parte do questionário a ser preenchido pelo trabalhador 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. Mais especificamente, para cada versão do inquérito foram elencadas todas as funções das antigas categorias profissionais que foram agregadas numa determinada nova categoria. Por exemplo, na versão do inquérito a ser aplicado aos trabalhadores com a categoria de Preparador/a de tecelagem, foi incluída na questão 8 a descrição das funções das antigas categorias que a integram, ou seja, a de Embalador/a de órgãos, Montador/a de teias e filmes, Urdidor/eira e Tufador/eira. Destaca-se ainda que houve a preocupação em questionar os trabalhadores 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 ATP e sujeito à realização de pré-testes, 15 no total, 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 terreno²¹.

²¹ No anexo G consta o inquérito desenvolvido para avaliar as funções do CCT entre a FESETE e a ATP.

2.4 ELABORAÇÃO E VALIDAÇÃO DA GRELHA DE PONDERAÇÃO DOS FACTORES E SUBFACTORES

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

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

De seguida apresenta-se a ponderação dos factores considerados especificamente para avaliação das funções em análise partindo do pressuposto de que o valor máximo a atribuir são 1000 pontos (quadro n.º 19)²².

²² Segundo Chicha (2008:71), a maior parte dos especialistas considera, aproximadamente, os seguintes intervalos para a ponderação dos factores: de 20% a 35% para as qualificações; de 25% a 40% para as responsabilidades; de 15% a 25% para os esforços; de 5% a 15% para as condições de trabalho. No entanto, no presente trabalho optou-se por criar uma grelha de pontuações específica tendo por base as características das funções a serem avaliadas e o facto de pertencerem em exclusivo à área produtiva das ITV.

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

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

Por sua vez, a distribuição dos pontos pelos diferentes níveis que integram cada subfactor realiza-se por progressão aritmética, isto é, divide-se o número de níveis pelo total de pontos atribuídos ao subfactor encontrando-se assim os pontos correspondentes ao primeiro

nível e simultaneamente o factor de progressão para os níveis seguintes existindo uma diferença constante entre os vários níveis de um mesmo subfactor²³.

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 nula²⁴.

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 inquérito²⁵.

²³ 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 + $6,00 = 30,00$.

²⁴ 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 + $10,13 = 45,00$.

²⁵ A grelha completa com a ponderação dos factores, subfactores e respectivos níveis é apresentada no anexo H.

2.5 RECOLHA DE DADOS: APLICAÇÃO DO INQUÉRITO

O processo de selecção das empresas onde foram aplicados 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 as empresas tinham de aplicar o CCT em estudo.

Todos os trabalhadores 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.

Nesta fase do estudo surgiu a dificuldade em localizar Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª. De acordo com os dados estatísticos de 2009 existiam apenas 68 trabalhadores que pertenciam a essa categoria, sendo esta a categoria com menor expressividade do conjunto de categorias profissionais em estudo. Pese embora o facto de se ter registado entre 2000 e 2009 um aumento destes trabalhadores (em 2000 eram apenas 8), a opção recaiu em excluí-la da análise. Os critérios de dificuldade de acesso a esses trabalhadores, a sua reduzida representatividade e o facto de segundo informações obtidas, o número de empresas de rendas e bordados ter diminuído, sustentaram a opção tomada.

No total foram aplicados 88 inquéritos, abrangendo 47 empresas que se enquadravam nas CAE 13 e 14 (Fabricação de Têxteis e Indústria do Vestuário) e que aplicam o CCT FESETE – ATP. Mais especificamente, 23 empresas pertencem ao distrito de Braga, 20 pertencem ao distrito do Porto e 4 ao distrito de Aveiro. Tal como se pode observar pela leitura do quadro seguinte, existe na amostra uma maior incidência de empresas de média e grande dimensão face à realidade das ITV.

Quadro n.º 20 – Dimensão das empresas onde foram aplicados os inquéritos segundo os escalões de pessoal ao serviço

N.º de pessoas ao serviço	N.º de empresas
1 a 9	0
10 a 49	12
50 a 249	20
250 a 499	8
Mais de 499	7
Total	47

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, 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 média²⁶. 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. No anexo I são apresentados os quadros que sintetizam os pontos dos factores e subfactores obtidos para cada categoria profissional e a partir dos quais se procedeu à comparação do seu posicionamento na grelha salarial. O quadro seguinte sintetiza os resultados obtidos apenas para os factores considerados, determinando-se assim o valor de cada uma das categorias profissionais²⁷.

²⁶ Por exemplo, na categoria de Estampador/a na questão relativa aos riscos profissionais foram obtidas 3 respostas no nível 4 e 2 respostas no nível 3. Assim, tendo em conta que foram aplicados 5 inquéritos, a maioria das respostas posiciona-se no nível 4 pelo que no subfactor Exposição a riscos profissionais foram atribuídos 50 pontos à categoria de Estampador/a. Passemos de seguida a apresentar outro exemplo no qual foi aplicado o critério de cálculo da média. No subfactor relativo às Consequências de erros, registou-se uma grande dispersão de respostas na categoria de Preparador/a de tecelagem o que impossibilitou a aplicação o critério de maioria absoluta. As respostas obtidas foram as seguintes: 3 inquiridos posicionaram-se no nível 3; 2 inquiridos no nível 2; 1 inquirido no nível 1; e um inquirido no nível 4. O cálculo utilizado para obter a pontuação deste subfactor na categoria de Preparador/a de tecelagem foi o seguinte: $(3 \times \text{nível } 3) + (2 \times \text{nível } 2) + (1 \times \text{nível } 1) + (1 \times \text{nível } 4) = (3 \times 41,25) + (2 \times 27,50) + (1 \times 13,75) + (1 \times 55,00)$. O resultado obtido foi de 35,36 pontos.

²⁷ 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

Categorias profissionais	Factores				Total
	Competências	Responsabilidades	Esforços	Condições de trabalho	
Estampador/a	239,25	154,4	192,80	131,20	717,65
Acabador/a de fios e tecidos	215,14	151,28	170,20	116,41	653,03
Preparador/a de fição	202,00	128,73	151,10	137,18	619,01
Preparador/a de tecelagem	231,05	134,36	191,23	95,99	652,63
Preparador/a de estamparia	219,50	147,50	177,70	95,18	639,88
Costureiro/a	206,85	128,14	151,69	115,25	601,93
Preparador/a de confecção	207,91	137,69	170,65	127,10	643,35
Tecelão/deira	208,99	110,42	181,91	127,45	628,77
Fiandeiro/a	203,86	124,50	190,10	124,17	642,63
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	226,98	136,30	163,14	106,70	633,12

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. A opção recaiu na criação de grupos com intervalos de 40 pontos, partindo do limite superior, de modo a formar no total três grupos.

Quadro n.º 22 | Distribuição das categorias profissionais por grupos de pontos

Categorias profissionais	Grupos		
	Grupo 1 (718-678 pontos)	Grupo 2 (677-637 pontos)	Grupo 3 (636-596 pontos)
Estampador/a	717,65	-	-
Acabador/a de fios e tecidos	-	653,03	-
Preparador/a de fição	-	-	619,01
Preparador/a de tecelagem	-	652,63	-
Preparador/a de estampania	-	639,88	-
Costureiro/a	-	-	601,93
Preparador/a de confecção	-	643,35	-
Tecelão/deira	-	-	628,77
Fiandeiro/a	-	642,63	-
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	-	-	633,12

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 apenas 115,72 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 de cada uma das categorias tendo por base o quadro n.º 11 apresentado na primeira parte do estudo.

ESTAMPADOR/A

No conjunto das 10 categorias abordadas, os Estampadores/as, de predominância masculina, representam apenas 2,5% do total de TCO. Esta foi a categoria que obteve mais pontos, 717,65, o que vai ao encontro da hierarquia definida em sede de contratação colectiva já que esta é a única categoria profissional que se enquadra no grupo salarial F, o mais elevado. Conclui-se que existe uma concordância entre a grelha salarial definida no CCT, a RMMB que estes profissionais efectivamente auferem e a posição que ocupam na grelha de pontuação desenvolvida no presente estudo.

Com excepção do factor Condições de trabalho – riscos profissionais, os Estampadores/as concentram as pontuações mais elevadas nos factores considerados. É particularmente no factor das Competências que se verifica um maior desvio da pontuação desta categoria relativamente à média da pontuação do conjunto das categorias. Segundo os critérios de agregação das categorias definidos no estudo, os Estampadores/as são ou únicos que se posicionam no grupo 1.

Relativamente ao conteúdo funcional salienta-se que dos 5 trabalhadores inquiridos todos utilizam máquinas de estampanaria e apenas executam manualmente os processos de estampanaria na elaboração de amostras. Os inquiridos mencionaram realizar outras tarefas, com carácter mais ou menos regular de acordo com o volume de trabalho existente no departamento de estampanaria e/ou noutros departamentos da empresa, nomeadamente:

- procurar quadros ou rolos no armazém e avaliar o seu estado de conservação;
- montagem de quadros ou rolos nas máquinas de estampanaria;
- deslocar-se ao armazém ou à cozinha de cores para ir buscar matéria-prima para alimentar as máquinas;
- proceder à limpeza de máquinas, rolos, quadros e recipientes de reserva de matérias-primas;
- operar máquinas de tinturaria ou de acabamento;
- preparar as tintas e pastas na cozinha de cores de acordo com as especificações técnicas.

Importa destacar que normalmente os Estampadores/as realizam as suas tarefas em equipa, de dois ou três elementos e operam apenas uma máquina de cada vez.

Conclui-se que estes trabalhadores por vezes desempenham tarefas afectas a outras categorias profissionais, mais especificamente aos Preparador/a de estampanaria e Acabador/a de fios e tecidos.

ACABADOR/A DE FIOS E TECIDOS

Os Acabadores/as de fios, de predominância masculina, representam 13,5% dos TCO das categorias abrangidas no estudo. Ao nível do CCT estão enquadrados na grelha salarial correspondente à letra G, obtiveram 653,03 pontos e foram posicionados no grupo 2. No caso concreto desta categoria verifica-se a 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, na medida em que esta categoria é a segunda melhor remunerada.

Esta nova categoria concentra um número elevado de antigas categorias, 27, relacionadas com operações de tinturaria e outros acabamentos têxteis. Portanto, na anterior versão do CCT existia uma categoria profissional para cada uma das máquinas ou operações de tingimento ou acabamento têxtil e com a nova versão foram concentradas apenas numa categoria. De facto, dos 11 trabalhadores inquiridos constatou-se que estes operam com mais frequência uma máquina específica do processo de acabamento têxtil (de acordo com a gíria profissional, são titulares de uma máquina) mas operam com mais ou menos frequência outros equipamentos pertencentes a esta fase do processo de produção. Salienta-se que é no factor Responsabilidades que esta categoria apresenta valores superiores à média do conjunto das categorias analisadas o que está relacionado com o facto de estes trabalhadores manusearem produtos químicos como soda caustica, hidrosulfuretos e outro tipo de ácidos, com as características do equipamento, e pelo facto de normalmente realizarem as suas tarefas em equipa o que pressupõe uma maior responsabilidade pela segurança dos colegas.

Os inquiridos mencionaram realizar outras tarefas, com carácter mais ou menos regular de acordo com o volume de trabalho existente no seu ou noutros departamentos da empresa, nomeadamente:

- retirar rolos da máquina;
- controlo de metragem/pesagem de tecidos;
- proceder a operações de embalagem e expedição de encomendas;
- deslocar-se ao armazém para ir buscar as matérias-primas necessárias para alimentar as máquinas;
- operar máquinas de estampania;
- proceder a operações de preparação de fio tais como bobinagem e urdissagem.

Salienta-se que foi mencionado por alguns dos inquiridos que de acordo com a organização e volume de trabalho, com mais ou menos frequência realizam tarefas inerentes à categoria de Estampador/a, Fiandeiro/a e Preparador/a de tecelagem.

PREPARADORA DE FIAÇÃO

Relativamente a esta categoria, de predominância masculina e que representa 1,7% dos TCO, os resultados do estudo não vão ao encontro do que está preconizado no CCT e da RMMB auferida. A partir dos dados obtidos no inquérito aplicado a 5 Preparadores/as de fiação, esta categoria obteve 619,01 pontos, pelo que se posiciona no grupo 3 da grelha criada, enquanto no CCT está enquadrada no grupo salarial intermédio, o G.

Uma análise detalhada à pontuação atribuída a estes trabalhadores permite concluir que com excepção do factor Condições de trabalho – riscos profissionais, os pontos obtidos nos restantes factores foram inferiores à média do conjunto das categorias profissionais. É no factor Esforços, e em particular no subfactor Levantamento e/ou transporte de pesos que se regista uma pontuação significativamente inferior à média sendo, a par dos/as Costureiros/as, a categoria com menor pontuação neste factor. Também obtiveram a menor pontuação no factor Competências, a par dos/as Costureiros/as. No entanto, e de acordo com os dados apresentados anteriormente, os Preparadores/as de fiação auferem a terceira RMMB mais elevada e nesse sentido é possível afirmar que os resultados do estudo se afastam do definido no CCT e das práticas salariais. Por contraposição, no factor relativo às Condições de trabalho – riscos profissionais, os Preparadores/as de fiação foram os que obtiveram a pontuação mais elevada.

Estes profissionais habitualmente operam com várias máquinas em simultâneo podendo ou não essas máquinas terem as mesmas funções. De facto, os trabalhadores inquiridos referiram que com mais frequência operam um determinado tipo de máquina do processo de preparação de fiação mas de acordo com a organização e volume de trabalho operam igualmente máquinas do processo de fiação. Por exemplo um trabalhador com mais frequência opera as cardas mas também pode operar outras máquinas como laminadores, torces, penteadeira, batedor, contínuos, ou seja, assume funções que de acordo com o CCT se enquadram na categoria de Fiandeiro/a.

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

- alimentar com algodão as máquinas que trabalham com desperdícios;
- operar máquinas do processo de fiação;

- realizar operações de controlo de qualidade testes físicos e químicos de controlo de qualidade do fio.

PREPARADOR/A DE TECELAGEM

Os Preparadores/as de tecelagem, de predominância masculina, representam 3,1% dos TCO e são a terceira categoria profissional na escala de pontuação, com 652,63 pontos tendo sido integrados no grupo 2 segundo o esquema classificatório do estudo, e o que está de acordo com o estipulado no CCT o qual define que estes profissionais pertencem ao grupo G da grelha salarial. Contudo, regista-se uma discrepância entre a posição que esta categoria assume na escala de valores do estudo e na escala salarial do CCT com a RMMB uma vez que auferem uma remuneração inferior à de categorias que integram um grupo salarial inferior ao seu, nomeadamente, as de Tecelão/deira e de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª. A análise do enquadramento salarial desta categoria não pode dissociar-se do facto de anteriormente, apesar de ser uma categoria neutra, apresentar uma maioria de TCO do sexo feminino. Portanto, não obstante actualmente ser uma categoria de predominância masculina, o seu enquadramento salarial reporta-se a períodos em que na sua maioria eram as mulheres trabalhadoras a exercerem essa função de Preparador/a de tecelagem.

Uma análise em pormenor do valor apurado para os/as Preparadores/as de tecelagem permite concluir que estes concentram mais pontos comparativamente com a média das categorias nos factores Esforços e Competências. Por contraposição, das categorias observadas é a que obteve menor pontuação no factor Condições de trabalho – riscos profissionais, a par dos/as Preparadores/as de estampanaria.

Estes profissionais têm a responsabilidade de operar apenas uma máquina. De acordo com a organização e volume de trabalho operam igualmente máquinas adstritas ao processo de fiação e tecelagem. Portanto, com uma frequência variável, podem exercer funções associadas a outras categorias profissionais como Fiandeiro/a e Tecelão/deira. Sintetizando, os Preparadores/as de tecelagem realizam outras funções, mais especificamente:

- apoiar os afinadores nas operações de reparação e/ou substituição de peças;
- operar máquinas do processo de fiação e de tecelagem;
- proceder a operações de embalagem;
- proceder ao controlo de metragem.

PREPARADOR/A DE ESTAMPARIA

Esta categoria, de predominância feminina e a menos representativa do conjunto das categorias analisadas com apenas 0,3% dos TCO, ocupa uma posição intermédia na grelha de pontuação desenvolvida no estudo, com 639,88 pontos, tendo sido enquadrada no grupo 2. Igualmente, de acordo com o CCT enquadra-se no grupo salarial intermédio, o G, mas com uma das RMMB mais baixas desse grupo chegando mesmo a auferir uma remuneração inferior à categoria de Tecelão/deira que pertence a um grupo salarial inferior, o H.

Constata-se que os/as Preparadores/as de estamparia nos factores Competência, Responsabilidade e Esforços alcançaram valores superiores à média do total das categorias consideradas, ao passo que no factor Condições de trabalho - riscos profissionais obtiveram a menor pontuação, a par dos /as Preparadores/as de tecelagem

Relativamente ao seu conteúdo funcional importa assinalar que dos 5 trabalhadores inquiridos apenas 2 assinalaram que realizam a função descrita no CCT; os restantes 3 mencionaram nunca a realizar. As tarefas que os inquiridos referiram realizar, com mais ou menos frequência, permitem concluir que esta categoria se encontra num processo de transformação aproximando-se dos Estampadores/as e dos Coloristas²⁸. Sintetizando, as tarefas que realizam, para além do descrito no CCT são as seguintes:

- operar máquinas de estamparia;
- ir ao armazém buscar matérias-primas;
- preparar desenhos para gravuras;
- preparar quadros para estampagem;
- preparar cores e pastas na cozinha de cores de acordo com especificações técnicas;
- proceder ao transporte de cores preparadas para as máquinas de estamparia.

COSTUREIRO/A

Esta categoria, de predominância feminina, é a que concentra um maior número de TCO, com 31,3% do total de TCO que integram as categorias analisadas. Tendo por base a grelha de ponderação construída, esta categoria foi a que obteve a menor pontuação, 601,93 pontos, tendo sido inserida no grupo 3. Assim, verifica-se uma conformidade entre os resultados do estudo, o grupo salarial de pertença de acordo com o CCT (H), e a RMMB, na

²⁸ Os Coloristas são uma antiga categoria profissional que no actual CCT está agregada na nova categoria de Técnico/a qualificado de 2º nível enquadrando-se, em termos organizacionais, às actividades de apoio à produção: concepção e desenvolvimento dos produtos. Segundo o CCT os Coloristas são trabalhadores especializados que executam “por si mesmo as fórmulas recebidas, conseguindo os matizes de cor doseados, conjugando as cores empregadas”.

medida em que para o ano de 2009 e comparativamente com as restantes categorias, é a que auferia a menor remuneração.

Em todos os factores considerados apresenta valores inferiores à média, com particular destaque para o factor Esforços para o qual se verifica um maior desvio em relação à média. É pertinente assinalar que, nesse factor, os/as Costureiros/as, no conjunto, obtiveram a menor pontuação nos subfactores Posições corporais, Levantamento e transporte de pesos e Atenção, e simultaneamente apresentam a pontuação mais elevada nos subfactores Movimentos repetitivos, Ritmos de trabalho e Coordenação motora.

No que concerne ao seu conteúdo funcional, a totalidade dos 13 inquiridos referiu que as suas funções nunca são realizadas manualmente mas sempre com o recurso a máquinas. Na maior parte dos casos operam um leque variado de máquinas (corte e cose; ponto corrido, bainhas, ponto preso; puxar elásticos, entre outras). O trabalho é sempre individual com excepção nas empresas que optam pela organização do trabalho em célula. Verifica-se que o tempo de experiência requerido para o desempenho das funções é variável de acordo com a variedade de máquinas com as quais trabalham assim como as características dos artigos confeccionados: as amostras requerem mais tempo de Experiência e /ou formação no posto de trabalho assim como a confecção de artigos de vestuário exige mais experiência comparativamente com os artigos têxteis-lar. Importa ainda assinalar uma particularidade dos casos estudados, que na sua grande maioria pertencem a empresas de pequena dimensão, e que se reporta ao facto de as informações técnicas relativamente aos produtos a executar serem dados oralmente pelos encarregados ou até mesmo pela própria entidade patronal, tendo por isso reduzida responsabilidade na recepção e interpretação de documentos. Salienta-se ainda que nesta categoria houve um maior número de inquiridos que referiram que por motivos de organização do trabalho sempre que surge algum problema têm sempre de solicitar a intervenção de um superior hierárquico, ou seja, mesmo que tivessem conhecimentos e experiência para os resolver não lhes é dada autonomia.

No levantamento de outras tarefas que os/as Costureiros/as desempenham em função da organização e volume do trabalho, verificou-se uma grande incidência de tarefas associadas à categoria de Preparador/a de confecção e mais raramente à de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª, nomeadamente:

- efectuar o corte da matéria-prima;
- operar máquina de bordados;
- distribuir os artigos aos colegas para que sejam realizadas as operações seguintes;
- proceder a operações de acabamento;

- engomar artigos têxteis ou de vestuário;
- verificar a qualidade dos artigos fabricados detectando e assinalando deficiências do tecido e defeitos de confecção podendo ou não proceder a técnicas próprias para eliminar as deficiências do tecido;
- proceder a operações de embalagem.

PREPARADOR/A DE CONFECÇÃO

Esta categoria, de predominância feminina, é a segunda mais representativa concentrando 20,1% dos TCO. É provavelmente a que no estudo obteve o resultado menos esperado com a quarta melhor pontuação, 643,35 pontos pelo que foi classificada no grupo 2. No entanto, ao nível do CCT corresponde à letra salarial mais baixa, a H, e auferir a terceira menor RMMB do conjunto das categorias. São nos factores Responsabilidade e Condições de trabalho – riscos profissionais que esta categoria assume maior valor. Uma análise mais pormenorizada permite concluir que é particularmente os valores obtidos por um grupo específico de profissionais, as Cortadeiras, que faz aumentar a média da categoria de Preparador/a de confecção. Este grupo tem responsabilidades acrescidas na segurança de outros trabalhadores pelo facto do seu trabalho ser desempenhado em equipa e dos equipamentos serem perigosos, na interpretação de documentos assim como, segundo os inquiridos, apresentarem maiores riscos profissionais. Contudo, importa assinalar que comparativamente com os/as Costureiros/as têm menor pontuação no subfactor relativo à Experiência e/ou formação no posto de trabalho, Consequências de erros, Movimentos repetitivos e Coordenação motora.

No que se reporta ao conteúdo funcional importa assinalar que um dos inquiridos mencionou que também realizava tarefas inerentes à categoria de Costureiro/a. De seguida expõem-se as tarefas que estes profissionais realizam, com uma frequência variável, para além das descritas no CCT:

- proceder a operações de embalagem;
- operar diferentes máquinas de costura e efectuar operações necessárias à confecção de artigos de vestuário.

TECELÃO/DEIRA

Estes profissionais, de predominância masculina, representam 16,4% dos TCO e obtiveram uma das pontuações mais baixas, 628,77 pontos e de acordo com a classificação desenvolvida foram integrados no grupo 3, o que está em conformidade com o seu enquadramento na grelha salarial ao nível de CCT pertencendo ao grupo H. Em termos de remuneração verifica-se uma valorização desta categoria profissional na medida em que

aufere a RMMB mais elevada do grupo salarial H chegando mesmo a ter uma RMMB superior à categoria de Preparador/a de estamperia que no CCT pertence a um grupo salarial mais elevado. Nos factores Esforços e Condições de trabalho – riscos profissionais obtiveram pontuações superiores à média enquanto nos factores Competências e Responsabilidades foram inferiores.

Tal como foi referido anteriormente, esta categoria, a par dos/as Preparadores/as de tecelagem, apresenta uma particularidade na medida em que os dados estatísticos de 2000 apontam como sendo neutra, embora com uma maioria de trabalhadores do sexo feminino, e no ano de 2009 apresenta uma predominância masculina. A análise do seu enquadramento salarial ao nível de negociação colectiva não deverá dissociar-se desse facto. É, no entanto, curioso assinalar que comparativamente à categoria de Preparador/a de Tecelagem, a de Tecelão/deira é mais valorizada no mercado de trabalho traduzida numa RMMB mais elevada.

Os/As Tecelões/deiras operam em simultâneo várias máquinas e nalgumas empresas o seu trabalho é realizado em equipa, embora não o seja para a maioria. Paralelamente às descritas no CCT estes trabalhadores podem realizar outras tarefas, com mais ou menos frequência e de acordo com a organização e volume de trabalho, nomeadamente:

- ir ao armazém buscar as matérias-primas necessárias para alimentar as máquinas.; - apoiar os afinadores nas operações de reparação e/ou substituição de peças;
- verificar a qualidade dos artigos fabricados detectando e assinalando deficiências do tecido;
- transportar tecido para revista.

FIANDEIRO/A

A categoria de Fiandeiro/a, de predominância feminina, concentra 6,8% dos TCO e, de acordo com os resultados obtidos, obteve 642,63 pontos colocando-se no grupo 2 na escala construída no estudo, ao passo que no CCT esta categoria posiciona-se não no grupo intermédio mas sim no grupo mais baixo, o H. De facto, os Fiandeiros/as obtiveram uma pontuação superior comparativamente com outras categorias que ao nível do CCT estão enquadradas num grupo salarial mais elevado, como é o caso dos Preparadores/as de fiação e Preparadores/as de estamperia. Estes profissionais auferem uma das RMMB mais baixas das 10 categorias estudadas.

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

MAQUINISTA DE RENDAS, BORDADOS E PASSAMANARIAS DE 2ª

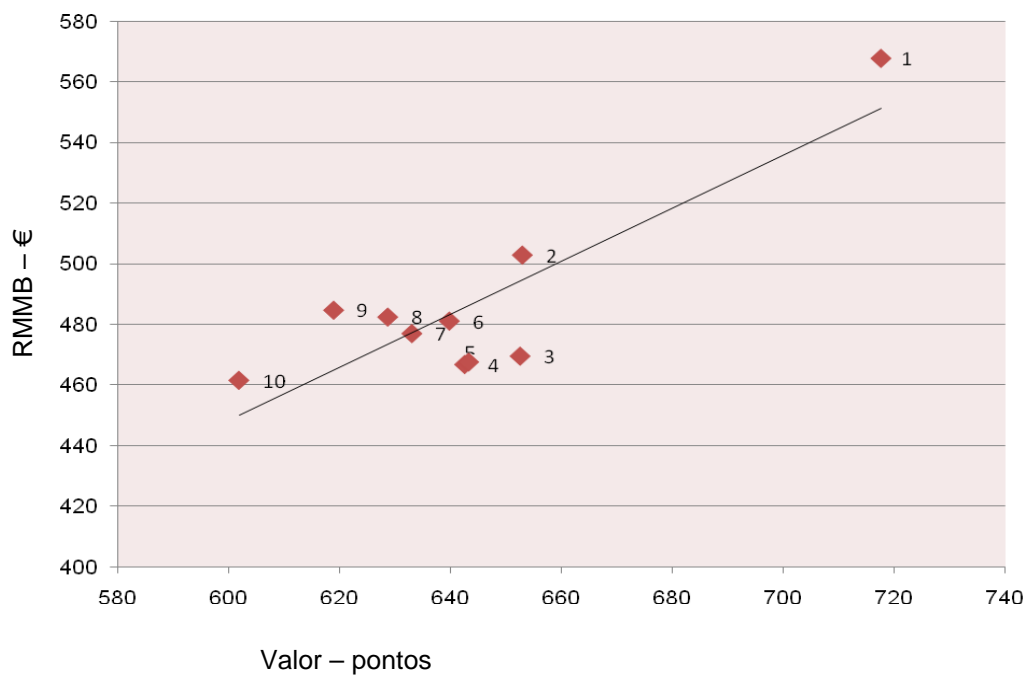
Os/As Maquinistas de rendas, bordados e passamanarias de 2ª, classificada como neutra ao nível de predominância de género e que concentram 4,4% dos TCO, obtiveram 633,12 pontos e foram inseridos no grupo 3 de acordo com os critérios de agregação definidos. Também de acordo com o CCT esta categoria está enquadrada no grupo salarial mais baixo, o H. Contudo, uma análise da RMMB revela que estes profissionais são mais valorizado no mercado de trabalho na medida em que auferem uma remuneração superior à dos Preparadores/as de Tecelagem que pertencem a um grupo salarial mais elevado, o G.

De acordo com os dados obtidos nos 7 inquéritos realizados a Maquinistas de rendas, bordados e passamanarias de 2ª, estes desenvolvem as suas tarefas maioritariamente inseridos num grupo de trabalho e podem operar apenas uma máquina ou operam simultaneamente mais do que uma máquina. Importa destacar que houve um inquirido que referiu desempenhar tarefas associadas à categoria de Fiandeiro/a. Concluindo, relativamente ao seu conteúdo funcional, os inquiridos mencionaram realizar as seguintes tarefas para além das mencionadas no CCT:

- proceder a alterações no desenho;
- proceder a operações de acabamento (cortar linhas, colocar molas, retirar entretelas);
- proceder a operações de embalagem;
- atender clientes (nota de encomendas, facturação);
- operar máquinas de encher canelas;
- operar máquinas de fazer novelos.

Pela leitura do gráfico seguinte é possível confrontar a RMMB de cada categoria profissional, e que traduz a sua valorização no mercado de trabalho, com os pontos obtidos no estudo, tendo por base uma linha de tendência. Conclui-se que nas categorias de Preparador/a de tecelagem, de predominância masculina (apesar de no ano de 2000 ser uma categoria neutra e com uma maioria de trabalhadores do sexo feminino), de Preparador/a de confecção e de Fiandeiro/a, ambas de predominância feminina, existe uma significativa discrepância entre a RMMB e a pontuação obtida no estudo o que poderá indiciar uma desvalorização destas funções pelo mercado de trabalho. Ou seja, face ao valor apurado no estudo estas categorias deveriam ser melhor remuneradas.

Gráfico n.º 8 | Posição de cada categoria profissional a partir do seu RMMB (€) e dos pontos obtidos no estudo perante a linha de tendência



Legenda:

- 1 - Estampador/a
- 2 - Acabador/a de fios e tecidos
- 3 - Preparador/a de tecelagem
- 4 - Preparador/a de confecção
- 5 - Fiandeiro/a
- 6 - Preparador/a de estamparia
- 7 - Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª
- 8 - Tecelão/deira
- 9 - Preparador/a de fiação
- 10 - Costureiro/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 que integra o CCT entre a FESETE e a ATP.

Não obstante a grande quebra do volume de emprego e de empresas das ITV, estes sectores mantêm um protagonismo pelo seu tradicional papel na dinâmica económica nacional concentrando um quinto dos trabalhadores do total da IT. Em 2009 as ITV têm 135.760 pessoas ao serviço das quais 72,9% são mulheres sendo no entanto importante assinalar que cada um dos sectores apresenta uma tendência distinta: o Têxtil tem predominância de mão-de-obra masculina (53,6%), enquanto o Vestuário tem uma esmagadora predominância feminina (87,1%). Relativamente à idade dos trabalhadores, grande parte está situada na faixa etária dos 30-39 anos (33,0%) logo seguido do grupo dos 40-49 anos (30,7%) sendo o Têxtil a apresentar um perfil de trabalhador mais envelhecido. A grande maioria dos trabalhadores detém o ensino básico (87,4%) e apenas 2,9% enquadra-se em níveis escolares superiores. A maioria destes trabalhadores são qualificados (52,6%) sendo pertinente assinalar que é entre as homens e no sector do Têxtil que existe maior concentração de pessoas ao serviço com níveis de qualificação superiores. No que concerne ao vínculo contratual com a entidade patronal constata-se que 77,5% das pessoas ao serviço tem um contrato sem termo com a empresa. É no Vestuário e entre as mulheres que se verifica uma maior precariedade laboral com uma concentração mais elevada de pessoas ao serviço com um contrato a termo. Por último, em relação ao último indicador apresentado e que se prende com a RMM conclui-se que os salários nas ITV são inferiores aos praticados na média da IT.

O objectivo central do estudo desenvolvido resultou da articulação de duas premissas. A primeira prende-se com o facto da hierarquia das 11 categorias profissionais associadas à área da produção do CCT entre a FESETE e a ATP, e que em 2009 abrange 23.693 trabalhadores, 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 para todas as

categorias profissionais os homens têm uma remuneração mais elevada. Neste sentido, o CCT pode estar a por em causa o princípio de salário igual para trabalho de igual valor transformando-se assim num instrumento de reprodução da desigualdade de género. Com o recurso à metodologia de avaliação de funções, entendida pela OIT como a mais adequada tendo em conta os objectivos definidos, o estudo pretendeu aprofundar o conhecimento dos conteúdos funcionais das categorias profissionais e construir um sistema de comparação do seu posicionamento na grelha salarial apurando o seu valor em quatro factores: Competências, Responsabilidades, Esforços e Condições de trabalho – riscos profissionais. A ponderação de cada um dos factores e subfactores considerados foi aprovada pela ATP. Uma das categorias, a de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª, ficou excluída da análise devido ao facto de ser muito reduzido o número de trabalhadores que a integra o que impossibilitou a sua localização para a aplicação dos inquéritos.

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

De acordo com os dados estatísticos disponibilizados pelo GEP – MTSS, o sector Têxtil, de predominância de emprego masculino, apresenta uma RMMB superior comparativamente com o Vestuário, cuja mão-de-obra dominante é feminina. Em ambos os sectores os homens auferem uma RMMB e RMMG superior às das mulheres. Uma análise das remunerações das categorias profissionais consideradas tendo em conta a variável género revela que há uma situação de desigualdade salarial entre homens e mulheres que ocupam uma mesma categoria profissional. Portanto, a questão não se coloca apenas numa questão de desvalorização de funções apenas pelo motivo de serem desempenhadas maioritariamente por mulheres na medida em que no exercício das mesmas funções constata-se que os trabalhadores do sexo masculino são sempre melhor remunerados comparativamente com os do sexo feminino. Esta constatação é válida para os dois sectores em análise assim como para as 10 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. É assim importante que os parceiros sociais, enquanto preconizadores do trabalho decente e livre de qualquer forma de discriminação, reflectam sobre o seu papel e contributo para ultrapassar este bloqueio à concretização de uma sociedade mais justa e equitativa.

Reduzida amplitude da diferença de pontos entre as categorias profissionais

Uma das principais conclusões do estudo reporta-se à reduzida amplitude da diferença entre os pontos obtidos pela categoria melhor pontuada, a de Estampador/a com 717,65 pontos, e a categoria que obteve menos pontuação, a de Costureiro/a com 601,93 pontos. É importante salientar que nalguns subfactores todas as categorias obtiveram a mesma pontuação, o que traduz uma transversalidade de funções destas categorias profissionais, nomeadamente no que diz respeito a:

- conteúdo do trabalho e verificação de qualidade, ou seja, os trabalhadores paralelamente à execução de funções associadas a operar as máquinas, verificam a qualidade do trabalho realizado de acordo com especificações técnicas previamente definidas corrigindo eventuais anomalias;
- resolução de problemas, ou seja, na esmagadora maioria das empresas os trabalhadores possuem autonomia para resolver problemas que possam surgir sendo que problemas mais complexos e que não estejam directamente relacionados com a actividade do trabalhador implica que estes reportem esses problemas a superiores hierárquicos (por exemplo, problemas que possam surgir com matérias-primas, avarias de máquinas).
- manutenção de equipamentos, ou seja, também na esmagadora maioria das empresas os trabalhadores têm como função a limpeza das máquinas que operam sendo que a substituição de peças, lubrificação e outras funções de manutenção e reparação reportam-se aos afinadores;
- supervisão, ou seja, estas categorias profissionais situam-se num mesmo nível hierárquico e não têm funções de dirigir o trabalho de outras pessoas.

Esta baixa diferença de pontos entre as categorias profissionais sugere questionar até que ponto é pertinente a existência de 3 grupos salariais no CCT para enquadrar as categorias profissionais analisadas.

Escolaridade

De acordo com os resultados dos inquéritos aplicados, as habilitações escolares requeridas para ocupar as categorias em análise são as mesmas. De facto, a maioria dos trabalhadores inquiridos nas diferentes categorias possuem como habilitações escolares o 4º ano ou o 6º ano concluído. É interessante assinalar que alguns dos inquiridos aumentaram recentemente o seu nível escolar através do Programa Novas Oportunidades.

Riscos profissionais

A avaliação dos riscos profissionais de cada uma das categorias profissionais desenvolvida no estudo baseou-se na percepção dos trabalhadores relativa aos riscos inerentes ao desempenho das suas actividades profissionais. Importa esclarecer que o grupo de trabalho tem noção das limitações da construção de uma escala de valor tendo por base a percepção dos trabalhadores pelo que se sugere o exercício de pontuar cada uma das categorias profissionais relativamente a este subfactor a partir de listagens de riscos profissionais já elencados, por exemplo, pelo Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) e Associação Empresarial de Portugal (AEP), e avaliar o impacto dessa avaliação na pontuação global de cada categoria profissional. Não obstante, uma análise prévia permite concluir que os trabalhadores de um modo geral elencam menos riscos comparativamente com os referidos nos manuais. A título de exemplo, alguns trabalhadores mencionaram que estão sempre expostos a poeiras e/ou fibras mas não assinalaram que um dos riscos profissionais é o aparecimento ou desenvolvimento de doenças de foro respiratório. Foi igualmente mencionado pelos trabalhadores que apesar de estarem sempre expostos a determinados riscos profissionais como cortes, ruídos, poeiras/fibras, por uma questão de conforto e/ou descuido optam por não usar os Equipamentos de Protecção Individual (EPIs) disponibilizados pelas empresas. Daqui resulta a necessidade dos parceiros sociais desenvolverem estratégias no sentido de sensibilizar e reforçar junto dos trabalhadores e empresários a importância do uso de EPIs destacando o impacto negativo da sua não utilização na saúde e assiduidade dos trabalhadores e nos níveis de produtividade das empresas.

Actualização do conteúdo funcional das categorias profissionais

Um dos pontos que importa destacar prende-se com a constatação da desadequação da descrição do conteúdo funcional das antigas categorias profissionais, e nesse sentido reforçar a actualização do CCT de 2006 com a redução do número de categorias. De facto, algumas das funções das antigas categorias já não existem ou têm pouca expressão resultado em particular da evolução tecnológica, alterações do processo produtivo, mudanças organizacionais e desenvolvimento de novos produtos. No entanto, verificou-se que grande parte dos trabalhadores inquiridos ainda utiliza as antigas categorias profissionais o que poderá traduzir uma falta de conhecimento da actualização da designação das categorias profissionais.

Merece especial atenção o caso particular dos Preparadores/as de estampanaria em que apenas 2 dos 5 trabalhadores inquiridos mencionaram exercer a função descrita no CCT. As tarefas que os inquiridos referiram realizar, com mais ou menos frequência, permitem

concluir que esta categoria se encontra num processo de transformação aproximando-se dos Estampadores/as e dos Coloristas.

Os resultados do estudo sugerem que dada a reduzida amplitude da diferença de pontos entre categorias e a existência de situações em que os trabalhadores exercem com mais ou menos frequência funções associadas a outras categorias profissionais (por exemplo existem trabalhadores com a categoria de Costureiro/a a exercerem funções dos/as Preparadores de confecção; trabalhadores com a categoria de Estampadores/as exercem funções dos Preparadores/as de estamparia e Acabadores/as de fios e tecidos; Preparadores/as de fiação a exercerem funções integradas na categoria de Fiandeiro/a) é pertinente uma reflexão sobre a possibilidade de uma nova agregação de categorias profissionais. 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. Os Estudos Sectoriais desenvolvidos pelo INOFOR (1997, 2000) definem 7 Perfis Profissionais²⁹ nos quais se enquadram as categorias profissionais em análise enquanto que no actual Catálogo Nacional de Qualificações da Agência Nacional par a Qualificação (ANQ) existem apenas 4, nomeadamente: Operador/a de máquinas de fiação, tecelagem e tricotagem; Operador/a de máquinas de tinturaria, estamparia e acabamento; Costureiro/a industrial de tecidos; Costureiro/a industrial de malhas.

Desigualdade de género no CCT

Conclui-se que tendo por base a grelha de factores e subfactores seleccionados para comparar o valor das categorias profissionais e a respectiva ponderação, há no actual CCT uma desigualdade salarial entre categorias com uma evidente desvalorização das categorias e respectivas funções desempenhadas predominantemente por mulheres. Destacam-se as seguintes situações: as categorias de Preparadores/as de confecção e de Fiandeiro/a, de predominância feminina, que de acordo com os resultados do estudo foram enquadradas no grupo salarial intermédio, no CCT situam-se no grupo salarial que está na base da grelha salarial; a categoria de Preparador/a de fiação, de predominância masculina, de acordo com os critérios definidos foi enquadrado no grupo salarial mais baixo enquanto no CCT está inserido no grupo intermédio. Importa ainda salientar a desvalorização da categoria de Preparador/a de tecelagem, de predominância masculina mas que no ano de 2000 era uma categoria neutra com uma maioria de TCO do sexo feminino, obteve uma

²⁹ Esses Perfis Profissionais são os seguintes: Operador/a de máquinas de preparação e fiação; Operador/a de máquinas de preparação e tecelagem; Operador/a de máquinas de tricotagem; Operador/a de máquinas de preparação e de tinturaria; Operador/a de máquinas de preparação e estamparia; Operador/a de máquinas de preparação e acabamento; e Costureiro/a industrial.

maior pontuação no estudo face à RMMB auferida. Ou seja, o actual enquadramento salarial dos/as Preparadores/as de tecelagem é de longa data reportando-se a períodos em que esta categoria apresentava uma distribuição por género tendencialmente oposta da actual. Consequentemente, o enquadramento salarial poderá reflectir preconceitos e estereótipos relativos a categorias que anteriormente apresentavam dominância feminina. Torna-se assim fundamental uma reflexão conjunta entre parceiros sociais no sentido de eliminar desigualdades no CCT entre a FESETE e a ATP 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

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

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

BIBLIOGRAFIA

AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO (ANQ) – *Catálogo Nacional de Qualificações*. Disponível em www.catalogo.anq.gov.pt/ [consult. 8 de Fevereiro de 2009]

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 DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS (2007) - *Livro Branco das Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS (2002) - *Actas das Sessões de 19 a 20 de Março de 2001*. In *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, n.º 45, 28 Março de 2002. Disponível em <http://www.cite.gov.pt/imgs/resolucoes/17Resol.pdf>. [consult. 8 de Fevereiro de 2009]

CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, *et al (s/d)*, *Revalorizar o trabalho para promover a igualdade – descrição do projecto*. Disponível em <https://siifse.igfse.pt/>

CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, *et al* (2008a) – *Guia metodológico – Para uma avaliação dos*

postos de trabalho sem enviesamento de género. Lisboa. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/revtrab_referencial.pdf

CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, *et al.* (2008b) - *Valor do Trabalho e igualdade de género – guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género*, Lisboa.

CGTP-IN – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES – INTERSINDICAL NACIONAL, *et al.* (2008c) - *Referencial de Formação – Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres*.

COWLING, Alan, MAILER, Chloe (1998) - *Gerir os Recursos Humanos*. 1ª ed. Lisboa: Publicações D. Quixote.

DORNELAS, A. (coord.) (2006) - *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

EQUAL (2008a) - “*Três gerações de projectos – uma viagem com a CGTP ao mainstreaming de género em Portugal*” in Newsletter n.º 9 de Março. Disponível em www.equal.pt [consult. 8 de Fevereiro de 2009]

EQUAL (2008b) - “*Revalorizar o Trabalho*” in Newsletter n.º 13, Julho. Disponível em www.equal.pt [consult. 8 de Fevereiro de 2009]

FERNÁNDEZ-RÍOS, Manuel (1995) - *Análisis y descripción de puestos de trabajo, - teoría, métodos y ejercicios*,. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

FERREIRA, Virgínia (1999) - *A segregação sexual do mercado de trabalho – perspectivas teóricas e políticas* in MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL, *Sociedade e Trabalho – Igualdade de Oportunidades* , n.º 6, Lisboa.

FERREIRA, Virgínia (2002) - “*O efeito Salieri: 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 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 [Consult. 7 de Abril de 2010]

INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação (1997) – *O sector do Vestuário em Portugal. Colecção Estudos Sectoriais – Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação*. Lisboa: INOFOR.

INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação (2000) – *A Indústria Têxtil em Portugal. Colecção Estudos Sectoriais – Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação n.º6*. Lisboa: INOFOR.

LASTRA, Marta Garcia (2005) - *Género y trabajo*, in RUÍZ, Juan, MARTÍN, Rafael (coord.), *El trabajo en el siglo XXI*. Granada: Editorial Comares. pp. 35-52.

LE BOTERF G. (1999) - *De la compétence. Essaie 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.

Carvalho, Maria José et al. (2002) – *Vestuário: manual de prevenção dos riscos profissionais*. Porto: IDICT.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL (2006) - *Boletim do Trabalho e Emprego*, Série, Vol. 73, nº. 42, Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento - Centro de Informação e Documentação (pp. 4490-4559).

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2007a), *Igualdade no Trabalho: Enfrentar os Desafios. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT, relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho*. Lisboa. Disponível em www.cite.gov.pt

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2007b), *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*. 2ª ed. Genebra.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2010) – *Convenções da OIT*, disponível em www.ilo.org

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*. 5^a ed. McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO A CLASSIFICAÇÃO DAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CAE) PARA AS INDÚSTRIAS TÊXTIL E VESTUÁRIO

Quadro A.1. Conversão da CAE Rev. 2 para a CAE Rev.3

CAE Rev. 2	CAE Rev. 3
17. FABRICAÇÃO DE TÊXTEIS	13. FABRICAÇÃO DE TÊXTEIS
18. INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO; PREPARAÇÃO, TINGIMENTO E FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE PELES COM PÊLO	14. INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

Quadro A.2. Classificação das Actividades Económicas para a Indústria Têxtil – CAE Rev. 3

CAE	DESCRIÇÃO DA ACTIVIDADE ECONÓMICA
13	FABRICAÇÃO DE TÊXTEIS
131	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DE FIBRAS TÊXTEIS
13101	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DE FIBRAS DO TIPO ALGODÃO
13102	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DE FIBRAS DO TIPO LÃ
13103	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DA SEDA E PREPARAÇÃO E TEXTURIZAÇÃO DE FILAMENTOS SINTÉTICOS E ARTIFICIAIS
13104	FABRICAÇÃO DE LINHAS DE COSTURA
13105	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DE LINHO E OUTRAS FIBRAS TÊXTEIS
132	TECELAGEM DE TÊXTEIS
13201	TECELAGEM DE FIO DO TIPO ALGODÃO
13202	TECELAGEM DE FIO DO TIPO LÃ
13203	TECELAGEM DE FIO DO TIPO SEDA E DE OUTROS TÊXTEIS
133	ACABAMENTO DE TÊXTEIS
13301	BRANQUEAMENTO E TINGIMENTO
13302	ESTAMPAGEM
13303	ACABAMENTO DE FIOS, TECIDOS E ARTIGOS TÊXTEIS, N.E.
139	FABRICAÇÃO DE OUTROS TÊXTEIS
13910	FABRICAÇÃO DE TECIDOS DE MALHA
13920	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS TÊXTEIS CONFECCIONADOS, EXCEPTO VESTUÁRIO
13930	FABRICAÇÃO DE TAPETES E CARPETES
1394	FABRICAÇÃO DE CORDOARIA E REDES
13941	FABRICAÇÃO DE CORDOARIA
13942	FABRICAÇÃO DE REDES
13950	FABRICAÇÃO DE NÃO TECIDOS E RESPECTIVOS ARTIGOS, EXCEPTO VESTUÁRIO
1396	FABRICAÇÃO DE TÊXTEIS PARA USO TÉCNICO E INDUSTRIAL
13961	FABRICAÇÃO DE PASSAMANARIAS E SIRGARIAS
13962	FABRICAÇÃO DE TÊXTEIS PARA USO TÉCNICO E INDUSTRIAL, N.E.
1399	FABRICAÇÃO DE OUTROS TÊXTEIS, N.E.
13991	FABRICAÇÃO DE BORDADOS
13992	FABRICAÇÃO DE RENDAS
13993	FABRICAÇÃO DE OUTROS TÊXTEIS DIVERSOS, N.E.

Quadro A.3. Classificação das Actividades Económicas para a Indústria do Vestuário CAE Rev.3

14	INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO
141	CONFECÇÃO DE ARTIGOS DE VESTUÁRIO, EXCEPTO ARTIGOS DE PELE COM PÊLO
14110	CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO EM COURO
14120	CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO DE TRABALHO
1413	CONFECÇÃO DE OUTRO VESTUÁRIO EXTERIOR
14131	CONFECÇÃO DE OUTRO VESTUÁRIO EXTERIOR EM SÉRIE
14132	CONFECÇÃO DE OUTRO VESTUÁRIO EXTERIOR POR MEDIDA
14133	ACTIVIDADES DE ACABAMENTO DE ARTIGOS DE VESTUÁRIO
1414	CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO INTERIOR
1419	CONFECÇÃO DE OUTROS ARTIGOS E ACESSÓRIOS DE VESTUÁRIO
142	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE PELES COM PÊLO
143	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE MALHA
1431	FABRICAÇÃO DE MEIAS E SIMILARES DE MALHA
1439	FABRICAÇÃO DE OUTRO VESTUÁRIO DE MALHA

ANEXO B OUTROS DADOS ESTATÍSTICOS DO GEP – MTSS

Quadro n.º B.1. Níveis de escolaridade das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e do Vestuário por sexo (2009)

Níveis de escolaridade	Sector						ITV Total		
	Têxtil			Vestuário			Homens	Mulheres	Total
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total			
< Ensino Básico	290	313	603	65	805	870	355	1.118	14.73
Ensino Básico	21.113	17.860	38.973	8.992	70.738	79.730	30.105	88.598	11.8703
Ensino Secundário	2.572	2.607	5.179	1.742	4.499	6.241	4.314	7.106	1.1420
Ensino Pós-secundário (Max. Nível IV)	39	29	68	32	45	77	71	74	145
Bacharelato	200	169	369	125	170	295	325	339	664
Licencia., Mestrado, Doutoramento	1.040	1.096	2.136	488	782	1.270	1.528	1.709	3.237
Ignorados	31	50	81	17	50	67	48	70	118
Total	25.285	22.124	47.409	11.461	77.089	88.550	36.746	99.014	135.760

Quadro n.º B.2. Níveis de qualificação das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e do Vestuário por sexo (2009)

Níveis de qualificação	Sector						ITV Total		
	Têxtil			Vestuário			Homens	Mulheres	Total
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total			
Quadros Superiores	1.773	888	2.661	1.799	1.611	3.410	3.572	2.499	6.071
Quadros Médios	529	330	859	762	865	1.627	1.291	1.195	2.486
Encarregados	1.929	740	2.669	966	2.243	3.209	2.895	2.983	5.878
Prof. Altamente Qualificados	948	807	1.755	284	589	873	1.232	1.396	2.628
Profissionais Qualificados	8.660	9.385	18.045	4.262	49.150	53.412	12.922	58.535	71.457
Profissionais Semi-qualificados	7.716	7.355	15.071	1.909	13.940	15.849	9.625	21.295	30.920
Profissionais Não qualificados	1.949	1.197	3.146	469	2.971	3.440	2.418	4.168	6.586
Praticantes/aprendizes	859	630	1.489	480	4.437	4.917	1.339	5.067	6.406
Ignorados	922	593	1.515	530	1.283	1.813	1.452	1.876	3.328
Total	25.285	21.925	47.210	11.461	77.089	88.550	36.746	99.014	135.760

Quadro n.º B.3. – Tipos de contrato das Pessoas ao Serviço nas Indústrias Têxtil e do Vestuário por sexo (2009)

Tipos de Contrato	Sector						ITV Total		
	Têxtil			Vestuário			Homens	Mulheres	Total
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total			
Contrato a termo	3.382	2.832	6.214	1.651	14.481	16.132	5.033	17.313	22.346
Contrato sem termo	20.491	18.153	38.644	7.787	58.831	66.618	2.8278	76.984	105.262
Não enquadrável	285	323	608	246	1.575	1.821	531	1.898	2.429
Ignorados	1.127	617	1.744	1.777	2.202	3.979	2.904	2.819	5.723
Total	25.285	21.925	47.210	11.461	77.089	88.550	36.746	99.014	135.760

ANEXO C LISTAGEM DAS NOVAS E ANTIGAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS DO CCT ENTRE A FESETE E A ATP E RESPECTIVA CORRESPONDÊNCIA

Novas Categorias Profissionais	Antigas Categorias Profissionais
Preparador/a de fiação	Abridor/a batedor/a
	Cardador/a de rama ³⁰
	Operador/a de cops
	Preparador/a de lotes
Fiandeiro/a	Ajuntador/eira
	Assedador/eira
	Bobinador/eira ou Encarretador/eira
	Caneleiro/a
	Contínuo/a ou Fiandeiro/a
	Copsador/a
	Dobadura ou meadeira
	Esfarrapador/eira
	Laminador/a ou estirador/a
	Noveleiro/a ou enoveleiro/a ou encarretador/eira
	Penteador/a
	Preparador/a de carga de bobinas
	Retorcedor/a
	Reunidor/a de mechas ou mantas
	Separador/a de bobinas
Texturizador/a	
Torce	
Preparador/a de tecelagem	Embalador/a de órgãos
	Montador/a de teias e filmes
	Urdidor/eira
	Tufador/eira
Tecelão/deira	Atador/eira de teias e filmes
	Enfiador/a de máquinas Cotton
	Maquinista de máquinas circulares mecânicas e de jacquard
	Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas de meias ou peúgas
	Maquinista de máquinas <i>Cotton, Ketten e Raschel</i>
	Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas automáticas
	Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot</i>
	Operador/a de fabrico de feltro
	Operador/a de preparação de feltro
	Remalhador/eira
	Rematador/eira ou repassador/eira
	Tecelão/deira
Tricotador/a manual ³¹	

³⁰ Estão referenciadas no CCT como antigas categorias as de “Cardador/a de rama” e a de “Cardador/a de tecidos” que foram integradas nas actuais categorias profissionais de Preparador/a de fiação “ e de “Acabador/a de fios e tecidos”, respectivamente. No entanto, nas bases de dados do GEP-MTSS consta apenas a seguinte categoria: “Cardador/a de rama e tecido”. Neste sentido perante a possibilidade de a incluir em duas das novas categorias profissionais a opção recaiu em integrá-la como “Preparador/a de fiação” dado maior ajustamento na descrição da categoria constante no CCT.

³¹ No CCT a antiga categoria profissional de “Tricotador/a manual” é integrada duplamente nas novas categorias de Tecelão/deira e de Preparador/a de confecção. Assim, para efeitos de contabilização estatística foi necessária agrupá-la apenas numa das novas categorias e a opção recaiu na integração na nova categoria de Tecelão/deira.

Listagem das novas e antigas categorias profissionais do CCT entre a FESETE e a ATP e respectiva correspondência (continuação)

Novas Categorias Profissionais	Antigas Categorias Profissionais
Acabador/a de fios e tecidos	Alargador/a
	Branqueador/a
	Calendrador/a
	Centrifugador/a
	Clorador/a
	Dobrador/a
	Encolador/a
	Engomador/a
	Esmerilador/a
	Fixador/a de tecidos
	Gaseador/a de fios e tecidos
	Humidificar/a
	Medidor/a enrolador/a
	Mercerizador/a
	Oxidador/a
	Pesador/a de drogas
	Polimerizador/a
	Preparador/a de banhos
	Ramulador/a
	Retocador/a de tecidos
Sanforizador/a	
Secador/a	
Tesourador/a tonsador/a ou tosqueador/a	
Tintureiro/a	
Vaporizador/a	
Estampador/a	Estampador/a no quadro, ao rolo manual ou à pistola
Preparador/a de estampa	Reforçador/a de quadros
Preparador/a de confecção	Apanhador/eira de malhas ³²
	Brunidor/eira
	Cerzidor/eira de malhas
	Cortador/eira
	Cortador/a mecânico
	Cortador/eira manual, talhador/a ou riscador/a de relevo
	Estendedor/eira
	Fechador/eira
	Operador/a de máquinas de corte
	Prensador/eira ou enformador/eira
	Recortador/eira ou enrolador/eira
	Rematador/eira
	Revistador/eira
	Selador/eira

³² Nas estatísticas dos Quadros de Pessoal – MTSS está referenciada a categoria de “Apanhador/eira de malhas e rendas” mas efectivamente essa categoria não existe ao nível do CCT. No CCT existem duas categorias orientadas para subsectores específicos nomeadamente: “Apanhador/eira de malhas” e “Apanhador/eira de rendas”. Perante o facto de apenas se ter acesso ao número de TCO para o conjunto destas duas categorias a opção recaiu em agregar a categoria estatística de “Apanhador/eira de malhas e rendas” à nova categoria de “Preparador/a de confecção”. A maior representatividade no sector têxtil das malhas comparativamente com as rendas tanto ao nível do número de empresas como de trabalhadores sustenta a opção tomada.

Listagem das novas e antigas categorias profissionais do CCT entre a FESETE e a ATP e respectiva correspondência (continuação)

Novas Categorias Profissionais	Antigas Categorias Profissionais
Costureiro/a	Costureiro/a
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	Maquinista de máquinas <i>leavers</i>
	Maquinista de máquinas <i>sauser</i> e análogas
Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	Apanhador/eira de rendas
	Bordador/eira
	Cerzidor/eira de malhas ou rendas
	Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço
	Maquinista de máquinas de bordar de cabeças
	Maquinista de máquinas de cobrir borracha
	Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou <i>soutache</i>
	Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica
	Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot</i> e <i>filets</i> ³³
	Maquinista de máquinas de franjas e galões
	Oficial de mesa
	Oficial de roda

³³ No CCT a antiga categoria profissional de “Maquinista de máquinas de fabrico de *tricot* e *filets*” é integrada duplamente nas novas categoria de Tecelão/deira e de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª. Assim, para efeitos de contabilização estatística foi necessária agrupá-la apenas numa das novas categorias e a opção recaiu na integração na nova categoria de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª.

ANEXO D NÚMERO DE TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM ABRANGIDOS NA GRELHA DO CCT ESTABELECIDO ENTRE A FESETE E A ATP PARA OS SECTORES DE MALHAS, VESTUÁRIO, TÊXTIL ALGODOEIRA, GROSSISTAS, TÊXTEIS, TÊXTEIS – LAR, RENDAS, BORDADOS E PASSAMANARIAS (IRCT: 27813) POR CATEGORIAS PROFISSIONAIS - NOVAS E ANTIGAS – SEGUNDO O SEXO PARA O CONJUNTO DAS CAE 13 E 14 (2000 E 2009)

Quadro anexo D.1. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Preparador/a de fição – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
30790 - Preparador/a de fição	H	-	-	68	97,1%
	M	-	-	2	2,9%
	T	-	-	70	100,0%
9185 - Abridor/a batedor/a	H	325	97,0%	89	96,7%
	M	10	3,0%	3	3,3%
	T	335	100,0%	92	100,0%
9235 - Cardador/a de rama	H	842	95,2%	184	90,6%
	M	42	4,8%	19	9,4%
	T	884	100,0%	203	100,0%
? – Operador/a de cops	H	6	66,7%	-	-
	M	3	33,3%	-	-
	T	9	100,0%	-	-
9363 - Preparador/a de lotes	H	55	77,5%	27	64,3%
	M	16	22,5%	15	35,7%
	T	71	100,0%	42	100,0%
Total Preparador/a de fição	H	1.228	94,5%	368	90,4%
	M	71	5,5%	39	9,6%
	T	1.299	100,0%	407	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.2. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Fiandeiro/a – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
30791 - Fiandeiro/a	H	-	-	335	51,5%
	M	-	-	315	48,5%
	T	-	-	650	100,0%
9214 - Ajuntador/eira	H	52	28,6%	12	26,1%
	M	130	71,4%	34	73,9%
	T	182	100,0%	46	100,0%
9221 – Assedador/eira	H	2	66,7%	6	85,7%
	M	1	33,3%	1	14,3%
	T	3	100,0%	7	100,0%
9226 – Bobinador/eira ou Encarretador/eira	H	691	28,5%	155	37,7%
	M	1.733	71,5%	256	62,3%
	T	2.424	100,0%	411	100,0%
9234 – Caneleiro/a	H	29	19,9%	3	10,3%
	M	117	80,1%	26	89,7%
	T	146	100,0%	29	100,0%
9256 – Contínuo/a ou Fiandeiro/a	H	543	42,6%	77	42,3%
	M	731	57,4%	105	57,7%
	T	1.274	100,0%	182	100,0%
9259 – Copsador/a	H	0	0,0%	1	50,0%
	M	1	100,0%	1	50,0%
	T	1	100,0%	2	100,0%
9272 – Dobadoura ou meadeira	H	9	11,1%	0	0,0%
	M	72	88,9%	5	100,0%
	T	81	100,0%	5	100,0%
9285 – Esfarrapador/eira	H	13	100,0%	11	84,6%
	M	0	0,0%	2	15,4%
	T	13	100,0%	13	100,0%
9306 - Laminador/a ou estirador/a	H	249	65,7%	56	77,8%
	M	130	34,3%	16	22,2%
	T	379	100,0%	72	100,0%
9332 – Noveleiro/a ou enoveleiro/a ou encarretador/eira	H	5	20,8%	2	50,0%
	M	19	79,2%	2	50,0%
	T	24	100,0%	4	100,0%
9350 – Penteador/a	H	56	53,8%	1	50,0%
	M	48	46,2%	1	50,0%
	T	104	100,0%	2	100,0%
9361 - Preparador/a de carga de bobinas	H	36	80,0%	18	90,0%
	M	9	20,0%	2	10,0%
	T	45	100,0%	20	100,0%
9382 – Retorcedor/a	H	201	45,6%	45	57,0%
	M	240	54,4%	34	43,0%
	T	441	100,0%	79	100,0%
9383 – Reunidor/a de mechas ou mantas	H	9	34,6%	-	-
	M	17	65,4%	-	-
	T	26	100,0%	-	-
9391 - Separador de bobinas	H	12	52,2%	1	100,0%
	M	11	47,8%	0	0,0%
	T	23	100,0%	1	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.2. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Fiandeiro/a – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009) – (continuação)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
9404 – Texturizador/a	H	131	96,3%	26	100,0%
	M	5	3,7%	0	0,0%
	T	136	100,0%	26	100,0%
9405 – Torce	H	277	45,0%	34	59,6%
	M	338	55,0%	23	40,4%
	T	615	100,0%	57	100,0%
Total Fiandeiro/a	H	2.040	38,4%	783	48,8%
	M	3.267	61,6%	823	51,2%
	T	5.307	100,0%	1.606	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.3. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Preparador/a de tecelagem – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
30792 - Preparador/a de tecelagem	H	-	-	204	64,6%
	M	-	-	112	35,4%
	T	-	-	316	100,0%
9274 – Embalador de órgãos	H	14	33,3%	7	77,8%
	M	28	66,7%	2	22,2%
	T	42	100,0%	9	100,0%
9331 – Montador/a de teias e filmes	H	135	73,4%	36	60,0%
	M	49	26,6%	24	40,0%
	T	184	100,0%	60	100,0%
9408 – Urdidor/eira	H	358	42,7%	194	57,4%
	M	481	57,3%	144	42,6%
	T	839	100,0%	338	100,0%
? - Tufador/eira	H	0	0,0%	-	-
	M	9	100,0%	-	-
	T	9	100,0%	-	-
Total Preparador/a de tecelagem	H	507	47,2%	441	61,0%
	M	567	52,8%	282	39,0%
	T	1.074	100,0%	723	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.4. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Tecelão/deira – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
9399 – Tecelão/deira	H	-	-	1.412	65,80%
	M	-	-	733	34,20%
	T	-	-	2.145	100,00%
9224 – Atador/eira de teias e filmes	H	215	72,40%	113	83,70%
	M	82	27,60%	22	16,30%
	T	297	100,00%	135	100,00%
9280 – Enfiador/a de máquinas Cotton	H	3	5,50%	2	16,70%
	M	52	94,50%	10	83,30%
	T	55	100,00%	12	100,00%
9317 – Maquinista de máquinas circulares mecânicas e de jacquard	H	125	79,60%	491	96,10%
	M	32	20,40%	20	3,90%
	T	157	100,00%	511	100,00%
9318 – Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas de meias ou peúgas	H	166	82,20%	290	82,20%
	M	36	17,80%	63	17,80%
	T	202	100,00%	353	100,00%
9320 – Maquinista de máquinas <i>Cotton, Ketten e Raschel</i>	H	98	72,10%	100	66,70%
	M	38	27,90%	50	33,30%
	T	136	100,00%	150	100,00%
9314 - Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas automáticas	H	82	85,40%	120	83,90%
	M	14	14,60%	23	16,10%
	T	96	100,00%	143	100,00%
? - Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot</i>	H	-	-	-	-
	M	-	-	-	-
	T	-	-	-	-
9338 – Operador/a de fabrico de feltro	H	1	100,00%	5	100,00%
	M	0	0,00%	0	0,00%
	T	1	100,00%	5	100,00%
9345 - Operador/a de preparação de feltro	H	6	75,00%	3	30,00%
	M	2	25,00%	7	70,00%
	T	8	100,00%	10	100,00%
9376 – Remalhador/eira	H	9	1,10%	2	0,60%
	M	789	98,90%	335	99,40%
	T	798	100,00%	337	100,00%
9378 – Rematador/eira ou repassador/eira	H	21	2,60%	10	19,60%
	M	799	97,40%	41	80,40%
	T	820	100,00%	51	100,00%
? – Tecelão/deira	H	2200	57,20%	-	-
	M	1648	42,80%	-	-
	T	3848	100,00%	-	-
9406 – Tricotador/a manual	H	17	53,10%	14	93,30%
	M	15	46,90%	1	6,70%
	T	32	100,00%	15	100,00%
Total Tecelão/deira	H	2943	45,6%	2.562	66,3%
	M	3507	54,4%	1.305	33,7%
	T	6450	100,0%	3.867	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.5. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Acabador/a de fios e tecidos – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
30793 – Acabador/a de fios e tecidos	H	-	-	1.081	92,7%
	M	-	-	85	7,3%
	T	-	-	1.166	100,0%
9215 – Alargador/a	H	34	100,0%	4	100,0%
	M	0	0,0%	0	0,0%
	T	34	100,0%	4	100,0%
9229 – Branqueador/a	H	130	99,2%	44	100,0%
	M	1	0,8%	0	0,0%
	T	131	100,0%	44	100,0%
9233 – Calendrador/a	H	208	73,0%	68	90,7%
	M	77	27,0%	7	9,3%
	T	276	100,0%	75	100,0%
263 – Centrifugador/a	H	53	96,4%	20	95,2%
	M	2	3,6%	1	4,8%
	T	55	100,0%	21	100,0%
9247 – Clorador/a	H	1	100,0%	0	0,0%
	M	0	0,0%	1	100,0%
	T	1	100,0%	1	100,0%
9273 – Dobrador/a	H	62	14,7%	23	15,2%
	M	359	85,3%	128	84,8%
	T	421	100,0%	151	100,0%
9278 – Encolador/a	H	38	100,0%	6	85,7%
	M	0	0,0%	1	14,3%
	T	38	100,0%	7	100,0%
9281 – Engomador/a	H	197	66,3%	77	46,4%
	M	100	33,7%	89	53,6%
	T	297	100,0%	166	100,0%
9286 – Esmerilador/a	H	3	37,5%	2	33,3%
	M	5	62,5%	4	66,7%
	T	8	100,0%	6	100,0%
9296 – Fixador/a de tecidos	H	3	100,0%	-	-
	M	0	0,0%	-	-
	T	3	100,0%	-	-
9298 – Gaseador/a de fios e tecidos	H	41	78,8%	12	80,0%
	M	11	21,2%	3	20,0%
	T	52	100,0%	15	100,0%
9299 – Humidificador/a	H	2	100,0%	1	100,0%
	M	0	0,0%	0	0,0%
	T	2	100,0%	1	100,0%
9328 – Medidor/a enrolador/a	H	232	68,2%	70	58,8%
	M	108	31,8%	49	41,2%
	T	340	100,0%	119	100,0%
9329 – Mercerizador/a	H	45	100,0%	6	100,0%
	M	0	0,0%	0	0,0%
	T	45	100,0%	6	100,0%
9348 – Oxidador/a	H	4	100,0%	3	100,0%
	M	0	0,0%	0	0,0%
	T	4	100,0%	3	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.5. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Acabador/a de fios e tecidos – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009) (Continuação)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
9119 – Pesador/a de drogas	H	146	98,6%	47	97,9%
	M	2	1,4%	1	2,1%
	T	148	100,0%	48	100,0%
9357 – Polimerizador/a	H	9	-	-	-
	M	0	-	-	-
	T	9	-	-	-
9360 – Preparador/a de banhos	H	37	32,7%	8	100,0%
	M	76	67,3%	0	0,0%
	T	113	100,0%	8	100,0%
9365 – Ramulador/a	H	734	96,8%	350	95,9%
	M	24	3,2%	15	4,1%
	T	758	100,0%	365	100,0%
9380 – Retocador/a de tecidos	H	4	40,0%	-	-
	M	6	60,0%	-	-
	T	10	100,0%	-	-
31245 – Sanforizador/a	H	-	-	6	85,7%
	M	-	-	1	14,3%
	T	-	-	7	100,0%
2680 – Secador/a	H	287	90,3%	145	91,2%
	M	31	9,7%	14	8,8%
	T	318	100,0%	159	100,0%
9403 – Tesourador/a tonsador/a ou tosqueador/a	H	24	70,6%	5	71,4%
	M	10	29,4%	2	28,6%
	T	34	100,0%	7	100,0%
2684 – Tintureiro/a	H	1.893	98,5%	786	99,1%
	M	29	1,5%	7	0,9%
	T	1.922	100,0%	793	100,0%
9144 – Vaporizador/a	H	54	77,1%	13	68,4%
	M	16	22,9%	6	31,6%
	T	70	100,0%	19	100,0%
Total Acabador/a de fios e tecidos	H	4.241	83,2%	2.777	87,0%
	M	857	16,8%	414	13,0%
	T	5.089	100,0%	3.191	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.6. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Estampador/a – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
9091 - Estampador/a	H	-	-	134	73,6%
	M	-	-	48	26,4%
	T	-	-	182	100,0%
9291 – Estampador/a no quadro, ao rolo manual ou à pistola	H	596	83,2%	311	77,4%
	M	120	16,8%	91	22,6%
	T	716	100,0%	402	100,0%
Total Estampador/a	H	596	83,2%	445	76,2%
	M	120	16,8%	139	23,8%
	T	716	100,0%	584	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.7. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Preparador/a de Estamparia – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
30794 – Preparador/a de estamparia	H	-	-	20	25,0%
	M	-	-	60	75,0%
	T	-	-	80	100,0%
9375 – Reforçador/a de quadros	H	8	80,0%	1	50,0%
	M	2	20,0%	1	50,0%
	T	10	100,0%	2	100,0%
Total Preparador/a de estamparia	H	8	80,0%	21	25,6%
	M	2	20,0%	61	74,4%
	T	10	100,0%	82	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.8. Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Preparador/a de Confeção – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
30795 – Preparador/a de confeção	H	-	-	54	5,7%
	M	-	-	892	94,3%
	T	-	-	946	100,0%
9218 – Apanhador/eira de malhas	H	24	9,50%	0	0,0%
	M	229	90,50%	58	100,0%
	T	253	100,00%	58	100,0%
9230 – Brunidor/eira	H	16	2,60%	13	4,4%
	M	608	97,40%	283	95,6%
	T	624	100,00%	296	100,0%
5469 – Cerzidor/eira de malhas	H	1	0,90%	0	0,0%
	M	113	99,10%	69	100,0%
	T	114	100,00%	69	100,0%
? – Cortador/eira	H	-	-	-	-
	M	-	-	-	-
	T	-	-	-	-
9262 – Cortador/a mecânico	H	41	27,50%	17	23,6%
	M	108	72,50%	55	76,4%
	T	149	100,00%	72	100,0%
9265 – Cortador/eira manual, talhador/a ou riscador/a de relevo	H	48	6,60%	35	8,9%
	M	679	93,40%	359	91,1%
	T	727	100,00%	394	100,0%
9292 – Estendedor/eira	H	20	10,10%	20	21,5%
	M	179	89,90%	73	78,5%
	T	199	100,00%	93	100,0%
9295 – Fechador/eira	H	0	0,00%	1	14,3%
	M	36	100,00%	6	85,7%
	T	36	100,00%	7	100,0%
9340 – Operador/a de máquinas de corte	H	252	47,40%	158	62,2%
	M	280	52,60%	96	37,8%
	T	532	100,00%	254	100,0%
9359 – Prensador/eira ou enformador/eira	H	77	9,00%	22	6,5%
	M	783	91,00%	314	93,5%
	T	860	100,00%	336	100,0%
9368 – Recortador/eira ou enrolador/eira	H	37	29,60%	13	37,1%
	M	88	70,40%	22	62,9%
	T	125	100,00%	35	100,0%
9377 – Rematador/eira	H	21	2,60%	10	3,2%
	M	799	97,40%	301	96,8%
	T	820	100,00%	311	100,0%
9176 – Revistador/eira	H	228	7,20%	165	8,8%
	M	2.938	92,80%	1.701	91,2%
	T	3.166	100,00%	1.866	100,0%
9390 – Selador/eira	H	0	0,00%	0	0,0%
	M	10	100,00%	4	100,0%
	T	10	100,00%	4	100,0%
Total Preparador/a de confeção	H	765	10,0%	508	10,7%
	M	6.850	90,0%	4.233	89,3%
	T	7.615	100,0%	4.741	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.9 – Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Costureiro/a – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
1691 – Costureiro/a	H	159	1,5%	82	1,1%
	M	10.656	98,5%	7.306	98,9%
	T	10.815	100,0%	7.388	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.10 – Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
30796 – Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	H	-	-	6	60,0%
	M	-	-	4	40,0%
	T	-	-	10	100,0%
? - Maquinista de máquinas <i>leavers</i>	H	1	100,0%	-	-
	M	0	0,0%	-	-
	T	1	100,0%	-	-
9325 - Maquinista de máquinas <i>sauser</i> e análogas	H	2	28,6%	55	94,8%
	M	5	71,4%	3	5,2%
	T	7	100,0%	58	100,0%
Total Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 1ª	H	3	37,5%	61	89,7%
	M	5	62,5%	7	10,3%
	T	8	100,0%	68	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

Quadro anexo D.11 – Número de trabalhadores por conta de outrem abrangidos na grelha do CCT estabelecido entre a FESETE e a ATP para os sectores de malhas, vestuário, têxtil algodoeira, grossistas, têxteis, têxteis – lar, rendas, bordados e passamanarias (IRCT: 27813) com a categoria profissional de Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª – CAE 13 e CAE 14 (2000 e 2009)

Categorias profissionais/sexo		2000		2009	
		Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo	Total Nacional	Dist. das cat. prof. por sexo
30797- Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	H	-	-	1	11,1%
	M	-	-	8	88,9%
	T	-	-	9	100,0%
9227– Bordador/eira	H	287	37,4%	318	42,1%
	M	481	62,6%	438	57,9%
	T	768	100,0%	756	100,0%
9238 – Cerzidor/eira de malhas ou rendas	H	5	8,9%	10	40,0%
	M	51	91,1%	15	60,0%
	T	56	100,0%	25	100,0%
9315 – Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço	H	7	58,3%	1	100,0%
	M	5	41,7%	0	0,0%
	T	12	100,0%	1	100,0%
9316 - Maquinista de máquinas de bordar de cabeças	H	124	54,9%	116	68,2%
	M	102	45,1%	54	31,8%
	T	226	100,0%	170	100,0%
9319 - Maquinista de máquinas de cobrir borracha	H	10	47,6%	6	85,7%
	M	11	52,4%	1	14,3%
	T	21	100,0%	7	100,0%
9321 - Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou <i>soutache</i>	H	11	68,8%	10	55,6%
	M	5	31,3%	8	44,4%
	T	16	100,0%	18	100,0%
24044 - Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica	H	1	100,0%	-	-
	M	0	0,0%	-	-
	T	1	100,0%	-	-
9326 - Maquinista de máquinas de fabrico de <i>tricot</i> e <i>filets</i>	H	80	89,9%	15	88,2%
	M	9	10,1%	2	11,8%
	T	89	100,0%	17	100,0%
9323 - Maquinista de máquinas de franjas e galões	H	11	55,0%	3	15,8%
	M	9	45,0%	16	84,2%
	T	20	100,0%	19	100,0%
9333 – Oficial de mesa	H	1	6,3%	1	9,1%
	M	15	93,8%	10	90,9%
	T	16	100,0%	11	100,0%
9334 – Oficial de roda	H	2	40,0%	0	0,0%
	M	3	60,0%	3	100,0%
	T	5	100,0%	3	100,0%
Total Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª	H	544	44,2%	481	46,4%
	M	686	55,8%	555	53,6%
	T	1.230	100,0%	1.036	100,0%

Legenda: H – Homens; M – Mulheres; T – Total;

ANEXO E GUIÃO DAS ENTREVISTAS EXPLORATÓRIAS

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

ANEXO F 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 contração 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 G QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

Anexo G.1. Questionário para avaliação de funções – Parte a ser aplicada a um representante da empresa

Código do inquérito: _____ Código da empresa: _____
Data: _____ Local: _____

O presente questionário insere-se no estudo sobre a avaliação de funções no sector têxtil desenvolvido pela FESETE em parceria com a ATP, tendo por objectivo apurar o valor das categorias profissionais da área produtiva constantes no Contrato Colectivo de Trabalho. Toda a informação recolhida é confidencial e serve exclusivamente para o fim indicado. Agradecemos, desde já, a sua colaboração no preenchimento do questionário.

Caracterização da empresa

1. Actividade desenvolvida pela empresa:

- Preparação, Fiação, Tecelagem e Acabamento de têxteis (1)
Fabricação de tecidos de malha (2)
Fabricação de artigos têxteis confeccionados, excepto vestuário (3)
Fabricação de rendas e bordados (4)
Confecção malha (5)
Confecção não malha (6)
Outro (7)
Qual? _____

2. Número de trabalhadores/as: _____

3. Tipo de laboração:

- | | | |
|---------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Laboração em turno normal | Sim <input type="checkbox"/> | Não <input type="checkbox"/> |
| Turnos | Sim <input type="checkbox"/> | Não <input type="checkbox"/> |
| Contínua | Sim <input type="checkbox"/> | Não <input type="checkbox"/> |

4. Distrito: _____

**OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO!
QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DAS FUNÇÕES**

Anexo G.2. Questionário para avaliação de funções – Parte a ser aplicada aos trabalhadores

Categoria Profissional:

Código do inquérito: _____

Código da empresa: _____

Data: _____

Local: _____

O presente questionário insere-se no estudo sobre a avaliação de funções no sector têxtil desenvolvido pela FESETE em parceria com a ATP, 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 trabalhador

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 (transcrição das funções descritas no CCT relativas às antigas categorias profissionais e que foram integradas numa nova categoria profissional).

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 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:** 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 superior hierárquico.	<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"/>
Sim	<input type="checkbox"/>

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 trabalhadores 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 superior hierárquico 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 superior hierárquico 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 (planear, coordenar e organizar as tarefas de outros)?

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

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"/>
Sim	<input type="checkbox"/>

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





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"/> (1)
Diferenciado consoante as épocas do ano	<input type="checkbox"/> (2)
Diferenciado consoante os dias da semana	<input type="checkbox"/> (3)
Diferenciado consoante as horas do dia	<input type="checkbox"/> (4)

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 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 (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.

H.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					

H.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					

H.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					

H.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
CONDICÕES 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					

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

Competências	Valor	Estampa- dor/a	Acabador/a de fios e tecidos	Prepara- dor/a de fiação	Prepara- dor/a de tecelagem	Prepara- dor/a de estamparia	Costureiro /a	Prepara- dor/a de confeção	Tecelão (deira)	Fiandeiro/a	Maquinista de rendas, bordados e Passamana- rias de 2ª
Habilitações escolares	30	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00
Experiência profissional e/ou formação no posto de trabalho	36	25,2	18,00	27,00	27,00	25,20	15,90	9,00	9,00	9,00	11,60
TIC	25	25,00	25,00	16,00	25,00	16,66	16,66	16,66	16,66	16,66	25,00
Comunicação	28	21,00	21,00	14,00	21,00	19,60	14,00	14,00	15,08	14,00	21,00
Trabalho em equipa	20	20,00	20,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	20,00
Habilidade Manual	34	23,80	16,38	23,80	23,80	23,80	34,00	34,00	34,00	34,00	34,00
Agilidade corporal	23	23,00	23,00	23,00	23,00	23,00	15,04	23,00	23,00	23,00	14,13
Rapidez de execução	29	29,00	19,51	15,95	29,00	29,00	29,00	29,00	29,00	29,00	29,00
Conteúdo do trabalho	30	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
Resolução de problemas	28	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40
Adaptação à mudança	27	14,85	14,85	14,85	14,85	14,85	14,85	14,85	14,85	10,8	14,85
TOTAL	310	239,25	215,14	202	231,05	219,50	206,85	207,91	208,99	203,86	226,98

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

Responsabilidades	Valor	Estampa- dor/a	Acabador/a de fios e tecidos	Prepara- dor/a de fiação	Prepara- dor/a de tecelagem	Prepara- dor/a de estamparia	Costureiro /a	Prepara- dor/a de confeção	Tecelão (deira)	Fiandeiro/a	Maquinista de rendas, bordados e Passamana- rias de 2ª
Segurança de outras pessoas	45	18,65	15,53	14,63	4,50	14,50	4,50	14,63	14,63	4,50	4,50
Manutenção de equipamentos	40	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00
Verificação da qualidade	40	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
Supervisão	35	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50
Documentos	35	35,00	35,00	16,10	35,00	35,00	22,89	35,00	3,50	19,25	35,00
Consequências de erros	55	41,25	41,25	38,50	35,36	38,50	41,25	28,56	32,79	41,25	37,30
TOTAL	250	154,4	151,28	128,73	134,36	147,50	128,14	137,69	110,42	124,5	136,3

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

Esforços	Valor	Estampador/a	Acabador/a de fios e tecidos	Preparador/a de fição	Preparador/a de tecelagem	Preparador/a de estamparia	Costureiro /a	Preparador/a de confecção	Tecelão (deira)	Fiandeiro/a	Maquinista de rendas, bordados e Passamanarias de 2ª
Posições corporais	30	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00	6,00	30,00	30,00	30,00	30,00
Movimentos repetitivos	35	20,80	19,20	27,10	19,23	19,20	35,00	27,10	27,10	27,10	19,20
Levantamento e transporte de pesos	30	30,00	30,00	3,00	30,00	30,00	3,00	21,17	18,58	21,00	12,64
Posturas	30	22,50	22,50	22,50	22,50	22,50	15,00	17,88	22,50	30,00	19,30
Ritmos de trabalho	30	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,69	12,00	12,00	12,00	12,00
Coordenação motora	35	17,50	17,50	17,50	17,50	17,50	35,00	17,50	17,50	17,50	17,50
Esforço visual	30	30,00	16,50	16,50	30,00	16,50	30,00	30,00	30,00	30,00	30,00
Atenção	30	30,00	22,50	22,50	30,00	30,00	15,00	15,00	24,23	22,50	22,50
TOTAL	250	192,8	170,2	151,1	191,23	177,70	151,69	170,65	181,91	190,1	163,14

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

Condições de trabalho e riscos profissionais	Valor	Estampador/a	Acabador/a de fios e tecidos	Preparador/a de fição	Preparador/a de tecelagem	Preparador/a de estamparia	Costureiro /a	Preparador/a de confecção	Tecelão (deira)	Fiandeiro/a	Maquinista de rendas, bordados e Passamanarias de 2ª
Ruído	28	19,60	17,31	28,00	17,20	11,20	19,60	18,95	28,00	28,00	28,00
Iluminação	28	2,80	2,80	2,80	2,80	2,80	11,85	11,85	2,80	11,20	2,80
Ambiente térmico	28	28,00	28,00	28,00	18,40	12,88	28,00	28,00	18,31	16,67	17,20
Vibrações	28	2,80	2,80	12,88	2,80	2,80	2,80	2,80	15,72	2,80	2,80
Vapores, poeiras e/ou produtos tóxicos	28	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	18,40
Exposição a riscos profissionais	50	50,00	37,50	37,50	26,79	37,50	25,00	37,50	34,62	37,50	37,50
TOTAL	190	131,2	116,41	137,18	95,99	95,18	115,25	127,1	127,45	124,17	106,7

Anexo J.1. Descrição de funções: Estampador/a

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Estampar, aplicando carimbos ou pistolas quer manual quer por máquinas, ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo.	5/5	-	-	-

Quadro n.º 2 | Frequência com que os inquiridos realizam outras tarefas para além das mencionadas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Ir ao armazém buscar matérias-primas (rolos, tecidos, quadros)	1/5	-	1/5
Ir à cozinha de cores buscar matérias-primas (pastas, tintas).	-	-	1/5
Fazer amostras manualmente.	-	1/5	-
Operar máquinas de tinturaria ou outras de acabamento têxtil	-	-	1/5
Preparar cores e pastas na cozinha de cores.	-	-	-

Anexo J.2. Descrição de funções: Acabador/a de fios e tecidos

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Conduzir máquinas de alargar tecidos.	1/11	1/11	-	9/11
Nas branqueações manuais, executar as operações de alvejamento ou branqueio da fibra, fio ou tecido, nas diferentes fases, e nas branqueações mecânicas dirige a condução dos serviços e das máquinas podendo ou não utilizar como substância química o cloro.	1/11	1/11	2/11	7/11
Conduzir qualquer tipo de calandra.	1/11	1/11	2/11	7/11
Conduzir as máquinas de cardar.	1/11	-	-	10/11
Responsável pela máquina de hidroextração de tecidos, fios ou rama, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte.	1/11	1/11	-	10/11
Dobrar tecidos, manual ou mecanicamente.	1/11	1/11	1/11	8/11
Proceder à gomagem e enrastilhamento das teias, conduzindo as engomadeiras de teias.	1/11	-	-	10/11
Engomar fitas.	-	1/11	-	10/11
Conduzir a máquina de amaciar os tecidos.	3/11	2/11	1/11	5/11
Operar máquinas de fixar tecidos.	1/11	1/11	3/11	6/11
Conduzir máquinas de gazejar fios ou tecidos.	1/11	-	-	10/11
Controlar a percentagem de humidade e o tempo de humificação da seda.	1/11	1/11	1/11	8/11
Proceder, manual ou mecanicamente, à medição das peças de tecidos, quer estes trabalhos se façam em conjunto quer separadamente.	3/11	1/11	2/11	5/11
Conduzir as máquinas de mercerizar fios ou tecidos.	-	-	1/11	10/11
Pesar corantes e produtos químicos.	-	-	1/11	10/11
Operar máquinas de polimerizar tecidos.	-	-	-	11/11
Proceder à preparação de banhos e acabamentos de artigos têxteis.	2/11	2/11	-	7/11
Conduzir as ramulas.	1/11	1/11	-	9/11
Preparar e recuperar os banhos depois de utilizados nos processos de tingimento, mercerização, branqueação e estampagem.	-	1/11	-	10/11

Quadro n.º 2 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT (continuação)

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Tornar imperceptíveis defeitos no tecido usando técnica própria.	2/11	-	-	9/11
Conduzir máquinas secadores.	1/11	2/11	-	8/11
Conduzir máquinas de cortar o pelo aos tecidos.	1/11	1/11	-	9/11
Proceder a tingidura em barca, nas tinturarias manuais ou conduzir a marcha das máquinas nas tinturarias mecânicas.	4/11	-	-	7/11
Conduzir as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar.	3/11	1/11	1/11	6/11

Quadro n.º 3 | Frequência com que os inquiridos realizam outras tarefas para além das mencionadas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Retirar rolo da máquina.	-	-	1/11
Controlo de metragem / Pesagem de tecidos.	-	2/11	-
Proceder a operações de embalagem.	-	2/11	-
Ir ao armazém buscar as matérias-primas necessárias para alimentar as máquinas.	-	2/11	-
Operar máquinas de estamperia.	-	1/11	-
Ir para o armazém proceder a operações de preparação de fio (bobinagem, urdissagem).	-	-	1/11
Carregar e descarregar camiões.	-	-	1/11

Anexo J.3. Descrição de funções: Preparador/a de fiação

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Conduzir máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.	2/5	-	-	3/5
Conduzir máquinas de cardar.	4/5	-	-	1/5
Pesar e compor os diversos lotes de matéria-prima para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.	3/5	-	-	2/5

Quadro n.º 2 | Frequência com que os inquiridos realizam outras tarefas para além das mencionadas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Alimentar com algodão as máquinas que trabalham com desperdícios	-	1/5	-
Operar máquinas de fiação (laminadores, torces, penteadeira, bobinador, contínuos)	-	4/5	-
Realizar testes físicos e químicos de controlo de qualidade do fio.	1/5	-	-

Anexo J.4. Descrição de funções: Preparador/a de tecelagem

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Embalar os órgãos saídos das urdideiras, faz o respectivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respectivos pesos.	3/7	-	-	4/7
Preparar e montar os filmes nos teares, acompanhando a passagem do filme até ao pente.	2/7	-	-	5/7
Conduzir uma máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas.	6/7	-	-	1/7
Conduzir uma máquina de tufar tecidos.	-	-	-	7/7

Quadro n.º 2 | Frequência com que os inquiridos realizam outras tarefas para além das mencionadas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Apoiar os afinadores nas operações de reparação e/ou substituição de peças.	-	-	1/7
Operar máquinas de fiação (bobinador).	-	-	2/7
Operar máquinas de tecelagem (remetedor, repassador).	-	-	1/7
Proceder a operações de embalagem.	-	-	1/7
Proceder ao controlo de metragem.	-	-	1/7

Anexo J.5. Descrição de funções: Preparador/a de estamperia

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Reforçar ou retocar os quadros de estamperia.	2/5	-	-	3/5

Quadro n.º 2 | Frequência com que os inquiridos realizam outras tarefas para além das mencionadas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Operar máquinas de estamperia.	-	1/5	-
Ir ao armazém buscar matérias-primas (tintas, telas, rolos).	3/5	1/5	-
Preparar desenhos para gravuras.	1/5	-	-
Proceder ao transporte de cores preparadas para as máquinas de estamperia.	2/5	-	-
Preparar quadros para estampagem.	1/5	-	-
Preparar cores e pastas na cozinha de cores.	1/5	-	-

Anexo J.6. Descrição de funções: Costureiro/a

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Confeccionar, à mão ou à máquina, total ou parcialmente, os artigos têxteis.	13/13	-	-	-

Quadro n.º 2 | Frequência com que os inquiridos realizam outras tarefas para além das mencionadas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Efectuar o corte da matéria-prima.	-	-	2/13
Operar máquina de bordados.	-	-	1/13
Distribuir os artigos aos colegas para que sejam realizadas as operações seguintes.	-	2/13	
Proceder a operações de acabamento (cortar sobras de linhas).	-	3/13	3/13
Engomar artigos têxteis ou de vestuário.	-	4/13	2/13
Verificar a qualidade dos artigos fabricados detectando e assinalando deficiências do tecido e defeitos de confecção podendo ou não proceder a técnicas próprias para eliminar as deficiências do tecido.	-	5/13	-
Proceder a operações de embalagem.	-	6/13	2/13

Anexo J.7. Descrição de funções: Preparador/a de confecção

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Repara e elimina os defeitos que a malha e a renda apresentam.	7/13	1/13	2/13	3/13
Com o ferro de brunir ou a vapor, alisar os artigos Têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.	1/13	2/13	2/13	8/13
Corrigir determinados defeitos dos tecidos, tornando-os imperceptíveis, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais.	7/13	1/13	3/13	2/13
Riscar ou talhar manualmente a malha em panos destinados à confecção.	4/13	1/13	2/13	6/13
Proceder ao corte da malha, com tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico, em panos destinados à confecção	8/13	-	-	5/13
Estender os artigos têxteis que se destinam a serem cortados.	5/13	2/13	1/13	5/13
Fechar ou rematar, mecanicamente, os artigos de malha.	-	1/13	1/13	11/13
Conduzir, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e saco.	5/13	2/13	-	6/13
Operar com prensas a vapor ou eléctricas.	2/13	1/13	1/13	9/13
Retirar algodão das máquinas, colocando em paletes.	2/13	1/13	-	10/13
Recortar ou enrolar os artigos têxteis.	2/13	3/13	2/13	6/13
Terminar as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios	2/13	4/13	1/13	6/13
Verificar os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam apresentar.	7/13	4/13	1/13	1/13
Conduzir as máquinas de rotular os carrinhos de linhas.	-	2/13	-	11/13
Fabricar manualmente panos destinados à confecção, com agulhas lisas ou de crochet.	-	-	-	13/13

Quadro n.º 2 | Frequência com que os inquiridos realizam outras tarefas para além das mencionadas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Proceder a operações de embalagem.	-	2/13	3/13
Operar diferentes máquinas de costura e efectuar operações necessárias à confecção de artigos de vestuário.	-	1/13	-

Anexo J.8. Descrição de funções: Tecelão/deira

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Atar a teia, de forma manual ou mecânica, e coloca lamelas no quebra-fios, levar o atado até à posição de tecer, remeter fios no pente, abastecer os teares com bobinas de trama e substituir as lâminas nos teares que trabalham a partir de filmes.	6/13	-	2/13	5/13
Enfiar as malhas nos pentes das máquinas Cotton.	1/13	1/13	-	11/13
Conduzir máquinas circulares ou mecânicas.	2/13	-	-	9/13
Conduzir máquinas circulares mecânicas e Jacquard.	3/13	-	-	10/13
Conduzir máquinas Cotton Ketten e Raschel.	-	-	-	-
Conduzir máquinas de fabrico de <i>tricôt</i> e <i>filets</i> .	-	-	-	-
Conduzir máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas.	3/13	-	-	10/13
Conduzir máquinas de fabrico de feltro.	-	-	-	-
Alimentar e conduzir máquinas de preparação de feltro.	-	-	-	-
Conduzir máquinas de remalhar.	-	-	-	-
Montar os liços e pentes e neles remeter fios.	3/13	1/13	-	9/13
Conduzir os teares ou máquinas de tecer.	11/13	-	-	2/13
Fabricar manualmente, com agulhas lisas ou de <i>crochet</i> , panos destinados à confecção.	-	-	-	-

Quadro n.º 2 | Frequência com que os inquiridos realizam outras tarefas para além das mencionadas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Ir ao armazém buscar as matérias-primas necessárias para alimentar as máquinas.	-	1/13	1/13
Apoiar os afinadores nas operações de reparação e/ou substituição de peças.	-	2/13	-
Verificar a qualidade dos artigos fabricados detectando e assinalando deficiências do tecido.	-	1/13	-
Transportar tecido para revista.	-	1/13	-

Anexo J.9. Descrição de funções: Fiandeiro/a

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Conduzir as máquinas de juntar fios, a dois ou mais cabos.	3/9	1/9	-	5/9
Conduzir a máquina de assedar ou pentear ramas de cânhamo ou linho e que se ocupa das máquinas antecedentes que auxiliam a assedagem dessas ramas.	-	-	-	9/9
Conduzir as máquinas de bobinar ou desmanchar fios.	4/9	1/9	2/9	2/9
Conduzir máquinas de encher canelas.	2/9	1/9	1/9	5/9
Conduzir máquinas de fiar teias e tramas.	-	-	-	9/9
Conduzir máquinas de encher cops.	-	-	1/9	8/9
Conduzir as máquinas de passar o fio de canelas ou bobinas para meadas.	1/9	1/9	1/9	6/9
Conduzir máquinas de esfarrapar tecidos ou desperdícios têxteis	-	-	-	9/9
Conduz máquinas de laminar.	2/9	-	-	7/9
Conduzir máquinas de fazer novelos.	-	-	-	9/9
Conduz máquinas de pentear.	2/9	-	-	7/9
Receber as bobinas de fio da bobinadora, carregá-las e descarregá-las da pronto-material, antes e depois do tingimento.	2/9	1/9	-	6/9
Conduzir, vigiar, alimentar e fazer funcionar as máquinas de torcer fio.	4/9	1/9	2/9	2/9
Conduzir as máquinas de reunir mechas ou mantas.	4/9	1/9	-	4/9
Separar as bobinas com fio defeituoso, torcedores e contínuos e procede à sua reparação.	5/9	-	-	4/9
Conduzir máquinas de texturizar.	-	1/9	-	8/9
Conduzir máquinas de preparação de mechas para contínuos.	2/9	-	1/9	6/9

Anexo J.10. Descrição de funções: Maquinista de rendas, bordados e passamanarias de 2ª

Quadro n.º 1 | Frequência com que os inquiridos realizam as funções descritas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Nunca (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Reparar e eliminar os defeitos (malhas caídas e buracos) que a renda apresenta.	3/7	1/7	1/7	-
Introduz, manual ou mecanicamente, motivos em relevo em artigos têxteis.	4/7			3/7
Conduzir máquinas de cerzir.	-	-	-	7/7
Operar máquinas de agulhetas plásticas ou aço.	1/7			6/7
Conduzir máquinas de bordar de cabeças.	4/7	-	-	2/7
Conduzir máquinas de cobrir borracha.	2/7	-	1/7	4/7
Conduzir máquinas de fabrico de cordões e <i>soutache</i> .	-	-	-	7/7
Conduzir máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica.	-	1/7	-	6/7
Conduzir máquinas de fabrico de <i>tricôt</i> e <i>filets</i> .	-	-	-	7/7
Conduzir máquinas de fabrico de franja ou galões.	-	1/7	-	6/7
Executar os trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas.	-	-	1/7	6/7
Executar todos os trabalhos de roda.	-	-	-	7/7

Quadro n.º 2 | Frequência com que os inquiridos realizam outras tarefas para além das mencionadas no CCT

Funções	Sempre (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Frequentemente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)	Raramente (n.º de inquiridos que referiram a função / n.º total de inquiridos da categoria)
Proceder a alterações no desenho.	-	1/7	-
Proceder a operações de acabamento (cortar linhas, colocar molas, retirar entretelas).	-	2/7	-
Proceder a operações de embalagem.	-	2/7	-
Atender clientes (nota de encomendas, faturação).	-	1/7	-
Operar máquinas de encher canelas.	-	3/7	-
Operar máquinas de fazer novelos.	-	3/7	-



Co-financiado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu