



Valor do Trabalho e Igualdade de Género

Guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação
do valor do trabalho sem enviesamento de género



Co-Financiado



Ficha técnica

PROJECTO REVALORIZAR O TRABALHO PARA PROMOVER A IGUALDADE

Título VALOR DO TRABALHO E IGUALDADE DE GÉNERO -
Guia para a aplicação de uma metodologia de avaliação
do valor do trabalho sem enviesamento de género

Autoria - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical
Nacional (**CGTP-IN**) (entidade interlocutora)
- Autoridade para as Condições de Trabalho (**ACT**)
- Associação da Restauração e Similares de Portugal (**ARESP**)
- Centro de Estudos para a Intervenção Social (**CESIS**)
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (**CITE**)
- Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas,
Hotelaria e Turismo de Portugal (**FESAHT**)
- Organização Internacional do Trabalho (**OIT**)

Produção Parceria de Desenvolvimento do Projecto
Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade

Design e paginação electrónica Formiga Amarela, Lda.

Impressão e acabamentos Emipapel

Tiragem 1 000 exemplares

Contacto Confederação Geral dos Trabalhadores
Portugueses - Intersindical Nacional (CGTP-IN)
Telf. 213236500
Fax: 213236695
e-mail: cgtp@cgtp.pt

Distribuição gratuita

Novembro 2008



Índice

Introdução	7
1 - Metodologias de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género	9
1.1 O que são métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género	13
1.2 O método de avaliação experimentado no sector da restauração e bebidas	13
1.2.1 O projecto - como surge e a que necessidade visa responder	14
1.2.2 Delimitação do sector	14
1.2.3 Algumas especificidades do sector de Restauração e Bebidas	14
2 - Processo de construção do método e avaliação dos postos de trabalho	15
2.1 Grupo de trabalho	15
2.1.1 Constituição do grupo trabalho sectorial e com representação tripartida	15
2.1.2. Formação do grupo de trabalho	16
2.1.2.1. WISER Workshop	16
2.1.2.2. Acções de formação para grupo de trabalho e dirigentes sindicais	16
2.1.3 Recolha de informação	17
2.1.4 Lista de verificação	18
2.2 Selecção dos postos de trabalho a comparar	18
2.2.1 Identificação das Profissões Estratégicas	18
2.2.2 Critérios de determinação da predominância masculina e feminina	19
2.2.3 Lista de verificação	20
2.3 O método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género – método analítico, por pontos	21
2.3.1 A opção pelo método por pontos	21
2.3.2 A construção do método	21
2.3.3 Factores e subfactores	21
2.3.4 Lista de verificação	23
2.4 Recolha de informação relativa aos postos de trabalho a avaliar	23
2.4.1. Construção dos instrumentos de recolha de informação sobre os postos de trabalho	23
2.4.2 Pré-teste do questionário	24
2.4.3 Observação dos postos de trabalho e aplicação do questionário	25
2.4.4 Análise dos resultados	26
2.4.5 Lista de verificação	27
2.5 Determinação do valor dos postos de trabalho	27
2.5.1 Elaboração da grelha de ponderação - hierarquização e atribuição de pontos	27
2.5.2 Distribuição dos pontos pelos níveis	28
2.5.3 Lista de verificação	29
2.6 Atribuição dos pontos e identificação dos postos de trabalho de valor igual	29
2.6.1 A pontuação de cada posto de trabalho	29
2.6.2 Agrupamento dos postos de trabalho em intervalos/classes de pontos	30
2.6.3 Lista de verificação	31
Notas Finais	33
Bibliografia / Recursos	75
Glossário de Termos	77





Introdução

O presente Guia foi elaborado no âmbito do projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**¹, no quadro do Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL.

Este documento é o resultado da experiência desenvolvida entre 2005 e 2008, no seio da parceria tripartida que integra as seguintes entidades: CGTP-IN², ACT³, ARESP⁴, CESIS⁵, CITE⁶, FESAHT⁷, OIT⁸ (organismo consultor do projecto) e CIES/ISCTE⁹ (equipa de avaliação).

O Guia foi concebido para apoiar as organizações que tencionem implementar um processo de avaliação dos postos de trabalho, sem enviesamento de género, visando: revalorizar o trabalho; contribuir para uma maior objectividade dos processos de gestão de recursos humanos e da organização do trabalho; e promover a igualdade salarial entre homens e mulheres.

Pretende-se que este guia seja um instrumento de suporte à aferição e comparação do valor dos postos de trabalho de uma forma não discriminatória.

Uma das principais características distintivas deste Guia assenta no facto de descrever uma experiência pioneira, a nível europeu, de construção de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género (de agora em diante designada Metodologia de Avaliação), num sector de actividade específico e num contexto de diálogo social. Esta especificidade, para além de conferir um notável grau de inovação a este Guia, vem colocar a questão da igualdade salarial entre homens e mulheres na agenda do diálogo social. Tendo sido construído a partir da experiência desenvolvida no sector da Restauração e Bebidas, este Guia poderá, com as devidas adaptações, ser transposto para outros sectores de actividade ou até empresas e/ou organizações.

Este documento estrutura-se em duas grandes partes. Na primeira parte, é feito um enquadramento e contextualização do processo de construção de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género. Assim, apresenta-se um breve enquadramento relativo a este tipo de metodologias, no qual se procura sublinhar a sua evolução, as suas particularidades e a sua utilidade. Em seguida, é feita uma breve caracterização do sector de Restauração e Bebidas, no qual, a metodologia proposta pelo projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade** foi desenvolvida.

A segunda parte refere-se especificamente ao processo de construção da Metodologia de Avaliação, sendo descritas as etapas necessárias, desde a constituição do grupo de trabalho até à atribuição de pontos e valorização dos postos de trabalho observados.

Tendo em consideração a complexidade de um processo como o que é apresentado neste guia, procurou-se facilitar, tanto quanto possível, a tarefa de quem o utilizar, incluindo no final de cada secção uma lista de verificação¹⁰, na qual são relembrados os pontos mais importantes de cada etapa.

Em anexo, podem ainda ser encontrados os instrumentos de recolha de informação utilizados na construção da Metodologia de Avaliação. Essa documentação é composta por um questionário para avaliação dos postos de trabalho e uma grelha de factores e subfactores.

¹ O website do projecto encontra-se em http://www.cgtp.pt/index.php?option=com_content&task=category§ionid=21&id=146&Itemid=205 (www.cgtp.pt → Projectos → Equal → Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade)

² Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional

³ Autoridade para as Condições de Trabalho (ex-IGT – Inspeção Geral do Trabalho)

⁴ Associação da Restauração e Similares de Portugal

⁵ Centro de Estudos para a Intervenção Social

⁶ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

⁷ Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

⁸ Organização Internacional do Trabalho

⁹ Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

¹⁰ A estrutura deste Guia é inspirada em Marie-Thérèse Chicha (2007), ver referência bibliográfica completa na bibliografia.



1 - Metodologias de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género

1.1 O que são métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género

A comparação do conteúdo de duas profissões coloca problemas da mesma ordem que a comparação do valor de dois bens. É necessário encontrar critérios universais, como a moeda permite comparar o valor de um pão e de uma espingarda. Para esses bens, os mecanismos do mercado fixam os preços relativos. Para as qualificações, o legislador escolheu uma via diferente: a elaboração de critérios de complexidade variável inspira-dos nos métodos de avaliação dos postos de trabalho¹¹.

François Eyraud

A avaliação dos postos de trabalho foi definida em 1960 pela OIT como uma técnica de resolução de problemas, tais como: Como diferenciar os salários? Como e em que base essas diferenças são estabelecidas? Em que medida é que são justas?¹²

Esta técnica visa criar uma linguagem comum e racional com vista a medir o valor relativo de diferentes postos de trabalho.¹³

O seu objectivo é fornecer uma lógica à hierarquização das diferentes ocupações profissionais, determinando de forma sistemática a posição relativa de uma ocupação em relação a outra numa escala salarial, com base nas tarefas referentes a essas ocupações.¹⁵

Ainda que a avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género conte já com um longo percurso, em especial nalguns países¹⁶, o objecto que lhe está associado, i.e., o entendimento subjacente, ainda está longe de ser claro: comparar ocupações cujo conteúdo é diferente mas de igual valor.

A Convenção (n.º 100), de 1951¹⁷, relativa à «igualdade de remuneração», vem clarificar o que se deve entender por igualdade de remuneração, isto é, a retribuição devida por um trabalho igual ou de valor igual, independentemente de quem o realiza.

Passados mais de 50 anos sobre a adopção desta Convenção, persistem algumas dificuldades na aplicação do princípio «salário igual para trabalho igual ou de igual valor»¹⁸, pese embora o seu reconhecimento e a incorporação na legislação. Em complemento à aplicação do «princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor», podem ser «tomadas providências para encorajar a avaliação objectiva dos empregos sobre a base dos trabalhos que comportam»¹⁹.

O fim último da aplicação deste princípio é a igualdade salarial, melhorando consequentemente

¹¹ Tradução livre do original: «La comparaison du contenu de deux emplois pose des problèmes du même ordre que la comparaison de la valeur de deux biens. Il faut trouver des critères universels, comme la monnaie permet de comparer la valeur du pain et du fusil. Pour ces biens, les mécanismes du marché fixent les prix relatifs. Pour les qualifications, le législateur a choisi une voie différente: l'élaboration de critères de complexités variables inspirés des méthodes d'évaluation des postes». in «La discrimination salariale entre les sexes: les limites de l'action législative et les nouveaux défis». Garantir os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre mulheres e homens, p.34.

¹² BIT (1984), L'évaluation des emplois.

¹³ Idem.

¹⁴ Chicha, Marie-Thérèse, (2000).

¹⁵ BIT (1984), L'évaluation des emplois.

¹⁶ De que são exemplo, o Canadá, Países Baixos, Reino Unido, Suécia e Suíça, referidos em Chicha, Marie-Thérèse, (2006).

¹⁷ http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_100.pdf

¹⁸ Designação oficial adoptada por Portugal, Diário do Governo, I Série n.º 26 de 4.11.1966.

¹⁹ Convenção (n.º 100), art.º 2º e 3º.



os os salários mais baixos, onde se encontram maioritariamente as mulheres.

Os métodos de avaliação dos postos de trabalho são conhecidos desde os anos 30, do século XX²⁰.

Os métodos utilizados desde aquela data, com o objectivo de fornecer uma base coerente para a determinação dos salários, assentavam numa avaliação objectiva, na análise do trabalho e na comparação dos postos de trabalho segundo o seu valor²¹.

Segundo Marie-Thérèse Chicha, nos anos 70 (do século XX) estes métodos começaram a ser utilizados num outro contexto, o da promoção da igualdade salarial, tendo permitido identificar alguns aspectos discriminatórios nos métodos tradicionais que reflectiam a composição maioritária da mão-de-obra (masculina) e não permitiam destacar, nem valorizar, as exigências das profissões de predominância feminina²².

Deste modo, um método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: é um processo que permite comparar postos de trabalhos tendo em conta a sua importância e complexidade, tendo em vista determinar a posição relativa de um posto de trabalho em relação a outro num sector ou organização independentemente de ser ocupado por um homem ou mulher²³.

Os métodos de avaliação dos postos de trabalho podem ser globais (de classificação) ou analíticos (por pontos).

Os primeiros comparam os postos de trabalho e classificam-nos com base na importância dos requisitos para os ocupar sem proceder a uma análise detalhada do seu conteúdo. Estes métodos permitem averiguar a importância dos postos de trabalho dentro de uma organização, mas não estabelecem diferença entre eles em termos de valor, nem permitem identificar nem eliminar a influência de preconceitos e de estereótipos que desvalorizam os postos de trabalho de predominância feminina.

Os métodos analíticos ou por pontos e factores permitem examinar todas as exigências dos postos de trabalho de uma organização, de as avaliar e comparar com base em critérios comuns, precisos e detalhados.

Estes métodos são aqueles que melhor correspondem à avaliação dos postos de trabalho em contexto de igualdade entre homens e mulheres. Decompõem cada posto de trabalho em componentes, isto é, num certo número de factores que permitem comparar os postos de trabalho, que geralmente são quatro: **competências, responsabilidades, esforços e condições de trabalho**²⁴.

Cada factor divide-se em subfactores de modo a obter mais informação (e cada vez mais rigorosa) sobre os postos de trabalho²⁵. Por exemplo, o factor «competências» pode decompor-se em experiência profissional, habilitações escolares entre outros e o factor «condições de trabalho», em exposição a ruídos, trabalho ao fim-de-semana, entre outros.

De modo a diferenciar os postos de trabalho entre si, cada subfactor pode ser graduado em níveis ou graus, segundo a natureza quantitativa ou qualitativa da dimensão a medir²⁶. O objectivo desta graduação é diferenciar os postos de trabalho segundo algumas variáveis: a frequência, a intensidade, a duração, o peso, entre outras. Por exemplo: na responsabilidade por dinheiro, o grau de responsabilidade (importância) pode variar de acordo com os montantes que são geridos, sendo os níveis definidos em termos de valores. Podem então definir-se 4 níveis: até 1 000 euros (nível 1); de 1 001 a 1 500 euros (nível 2); 1 501 a 2 000 euros (nível 3) e mais de 2 001 euros (nível 4).

²⁰ Marie-Thérèse Chicha, 2000; BIT, 1984.

²¹ Marie-Thérèse Chicha, 2007.

²² Ibidem.

²³ Tomei, Manuela (2005), Métodos de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género.

²⁴ Chicha, Marie-Thérèse, 2007; Eyraud, François 1993.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Idem, p.28.

Assim, um método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género em contexto de igualdade salarial deve:

- comparar ocupações de **predominância feminina** com ocupações de **predominância masculina**;
- comparar **trabalho de valor igual** e não trabalho igual;
- centrar-se no **conteúdo do trabalho** (posto de trabalho/ocupação) e não nas competências/características ou no desempenho das pessoas que o executam;
- **tornar visíveis** exigências associadas a um posto de trabalho e que habitualmente são omitidas porque não são tidas em conta num descritivo funcional.
- permitir encontrar uma medida (através de pontos atribuídos a factores e subfactores) para atribuir o **justo valor** de um trabalho;

Ainda que estes métodos devam ser rigorosos, não têm necessariamente de obedecer a um paradigma científico, devendo sim ser construídos garantindo que são sistemáticos, precisos e aceites pelas partes envolvidas.

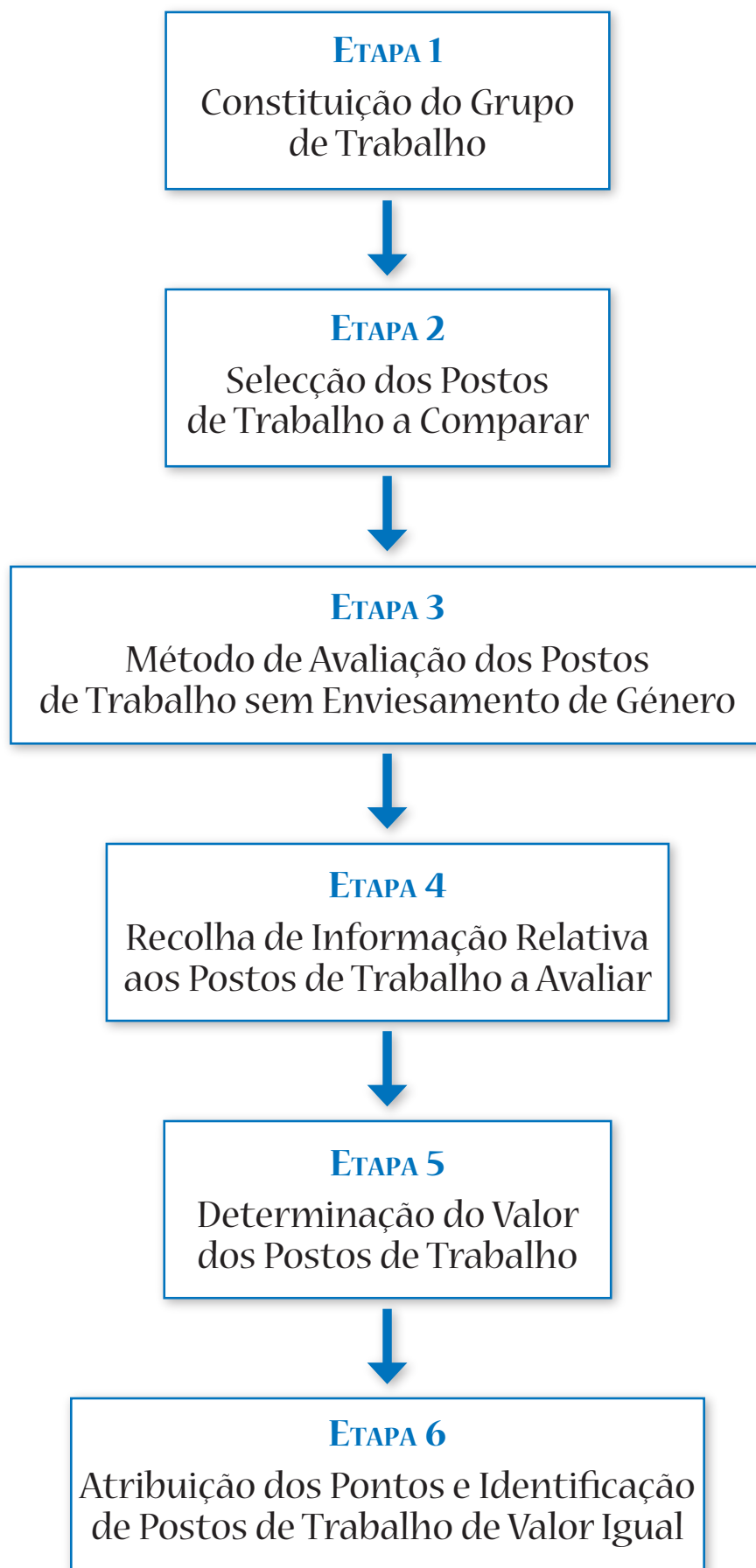
A aplicação do Método de Avaliação pode trazer benefícios a vários níveis. Ao aprofundar as características/exigências dos postos de trabalho, pode contribuir para melhorar as práticas de gestão de recursos humanos e de organização do trabalho:

- A nível do recrutamento e selecção, contribui para obter um conhecimento mais completo e actualizado do conteúdo do posto de trabalho, em termos de exigências quanto às competências, responsabilidades, esforços e condições de trabalho, com base em informação sistematizada e precisa. Permite seleccionar a pessoa certa para o posto de trabalho, evitando os custos da rotatividade decorrentes de uma má selecção ou de um incompleto conhecimento das exigências de um determinado posto de trabalho;
- A nível da formação profissional, permite identificar melhor as áreas de formação necessárias para melhorar o desempenho profissional;
- A nível da avaliação de desempenho, na medida em que a partir do conhecimento dos factores e subfactores de um posto de trabalho, é possível estabelecer critérios mais objectivos de avaliação de desempenho a qual, sendo uma ferramenta de gestão, contribui para a melhoria da produtividade e da competitividade das empresas, com reflexos positivos quer na qualidade, quer no nível de vida dos trabalhadores/as;
- A nível da negociação colectiva, potenciando-a, pois permite que se baseie em critérios objectivos e aceites pelas duas partes. A aplicação de um método de avaliação pressupõe a participação activa de representantes dos/as trabalhadores/as e da empresa;
- A nível da remuneração, ao definir uma hierarquia funcional com base no conteúdo dos postos de trabalho, permite determinar se a correspondente remuneração é proporcional às competências, responsabilidades, esforços e condições de trabalho dos postos de trabalho existentes, na perspectiva do princípio enunciado na Convenção (nº100) da OIT, de salário igual para trabalho igual ou de igual valor;
- A nível da segurança, higiene e saúde no trabalho, ao fornecer dados que possibilitam reduzir/eliminar a penosidade de determinados postos de trabalho.

A construção e aplicação de um método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género compreende várias etapas que serão descritas em cada um dos pontos da segunda parte do guia. Para uma melhor percepção do processo no seu todo, apresentam-se de seguida as etapas que foram seguidas.



Etapas de construção do método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género



1.2 O método de avaliação experimentado no sector da restauração e bebidas

1.2.1 O projecto - como surge e a que necessidade visa responder

Em 2004, as preocupações sentidas pela CGTP-IN e pela FESAHT no que diz respeito às condições de trabalho dos/as trabalhadores/as, voltaram-se nomeadamente para o sector de Restauração e Bebidas, por se tratar de um sector com grande predominância de mulheres trabalhadoras, exercendo tarefas culturalmente tidas como femininas, tais como copeira, cozinheira, etc.

Assim, o sector da Restauração e Bebidas, representado pela ARESP, foi convidado a integrar a Parceria de Desenvolvimento do **Projecto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**. Havia também a noção da significativa importância deste sector na economia portuguesa, quer seja pelo número de estabelecimentos que comporta, pelo volume de emprego que representa ou pelo volume de negócios que anualmente gera²⁷. Por outro lado, este é um sector com uma importância económico-social dupla porque, para além de prestar um serviço essencial a indivíduos e a empresas do país, constitui um importante alicerce da actividade do turismo.

Relativamente às pessoas que emprega, caracteriza-se por ser maioritariamente ocupado por mulheres (56% do pessoal ao serviço em 2004²⁸), cuja presença assume particular importância em determinadas profissões, tais como copeira (87,6% de mulheres para 12,4% de homens) e cozinheira (67,6% de mulheres para 32,4% de homens²⁹), e nos níveis de qualificação mais baixos (69,1% dos/as trabalhadores/as semiqualeificados/as e 82,8% dos/as trabalhadores/as não qualificados/as³⁰). Em contrapartida, a presença de mulheres em cargos de chefia ou de direcção é bastante menos expressiva: por exemplo, apenas 32,6% dos/as directores/as de restauração e 32,9% dos/as chefes de cozinha são mulheres.

É neste contexto que se verifica que a média das remunerações mensais de base das trabalhadoras deste sector corresponda a apenas cerca de 91% da remuneração dos trabalhadores³¹, facto que suscitou a seguinte questão: estarão as profissões do sector de Restauração e Bebidas valorizadas de forma justa, ou seja, sem qualquer enviesamento resultante do sexo das pessoas que as desempenham?

Perante o quadro exposto surge a necessidade de construir uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género, capaz de garantir os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre mulheres e homens, efectivando o cumprimento do princípio enunciado na Convenção (n.º 100) da OIT de salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

Foi esse o principal desígnio e objectivo central do projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**, assumido por representantes da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e da ARESP - Associação da Restauração e Similares de Portugal. O “laboratório” seria o sector da Restauração e Bebidas.

²⁷ Segundo dados do INE – Instituto Nacional de Estatística – para 2002, o sector do Alojamento e Restauração reunia 10,14% do total de empresas existentes em Portugal para todos os sectores de actividade (93% das quais afectas aos sub-sectores da Restauração e Bebidas), ocupando cerca de 7,37% do pessoal ao serviço em todos os sectores (dos quais, 73% estavam na Restauração e Bebidas) e gerando 2,59% do total de volume de negócios do país (dos quais, cerca de 70% gerados na Restauração e Bebidas).

²⁸ DGEEP – Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento - Quadros de Pessoal, 2004

²⁹ DGEEP, Idem

³⁰ DGEEP, Idem

³¹ DGEEP, Idem



1.2.2 Delimitação do sector

Empregando como critério as classificações geralmente utilizadas para efeitos estatísticos, nomeadamente a Classificação Portuguesa das Actividades Económicas (Revisão 2.1), o sector Restauração e Bebidas poderia ser considerado como aquele que corresponde ao somatório ou aglomeração das empresas e estabelecimentos que operam em dois subsectores do sector de actividade Alojamento e Restauração (mais vasto). Os subsectores são Restaurantes (CAE 553) e Estabelecimentos de Bebidas (CAE 554)³². No entanto, seria inexequível experimentar a construção de uma metodologia de avaliação do valor do trabalho num sector tão vasto, que extravasa a área de abrangência das entidades que se propuseram levar a cabo o projecto.

O critério efectivamente utilizado para a delimitação do sector da Restauração e Bebidas foi o CCT subscrito entre ARESP e FESAHT para os Restaurantes, Pastelarias e Similares³³. Deste modo, a designação “sector de Restauração e Bebidas”³⁴ corresponde ao conjunto de empresas e respectivos estabelecimentos que se enquadram, segundo a cláusula 3ª - classificação dos estabelecimentos do mesmo CCT, nos grupos B – restantes estabelecimentos de restauração e bebidas e C – estabelecimentos de restauração e bebidas com 5 ou menos trabalhadores³⁵.

1.2.3 Algumas especificidades do sector de Restauração e Bebidas

Antes de se passar para a apresentação do processo de construção da metodologia, é importante sublinhar algumas notas relativas aos contornos e particularidades do sector que, de uma maneira ou de outra, condicionaram a construção da Metodologia.

Em primeiro lugar, e apesar da elevada predominância de micro-empresas (empresas com menos de 10 pessoas ao serviço), é de salientar a grande heterogeneidade dos estabelecimentos pertencentes a este sector: seja em termos de dimensão, em termos dos processos de gestão ou em termos do tipo de serviços prestados.

Tanto é possível encontrar um pequeno estabelecimento de gestão familiar, no qual um reduzido número de pessoas ao serviço é composto exclusivamente por trabalhadores/as familiares, como empresas compostas por diversos estabelecimentos, empregando centenas de pessoas e aplicando os mais modernos processos de gestão, bem como um enorme número de diferentes combinações possíveis entre estes dois casos. Para além disso, é de sublinhar que o grau de heterogeneidade aumenta se tivermos em conta que, entre as inúmeras combinações já referidas, ainda é possível encontrar estabelecimentos oferecendo uma grande variedade de serviços: pequenos-almoços, refeições ligeiras, refeições completas, cafetaria, bebidas, pastelaria, etc. Esta diversidade resulta num universo de estabelecimentos que vai desde o restaurante, ao bar, restaurante-bar, snack-bar, pastelaria, café, café-restaurante, etc.

Por sua vez, todas estas particularidades têm importantes repercussões nas diferentes formas de organização do trabalho e, em particular, dos tempos de trabalho. As especificidades dos estabelecimentos determinam quais são as profissões necessárias para o seu funcionamento e a organização dos tempos de trabalho (trabalho nocturno, trabalho aos fins-de-semana, trabalho aos feriados, trabalho por turnos ou trabalho em horários repartidos).

³² À data da redacção deste guia, estes subsectores correspondem, segundo a Classificação Portuguesa das Actividades Económicas, Revisão 3, aos subsectores com as CAE 561 – Restaurantes e CAE 563 – Estabelecimentos de bebidas, que são parte integrante do sector CAE 56 – Restauração e Similares.

³³ Publicado no BTE nº28, de 29 de Julho de 2004.

³⁴ Este é o significado que deve ser atribuído à designação Sector de Restauração e Bebidas sempre que, de ora em diante, for utilizada no guia.

³⁵ Não foram abrangidos os estabelecimentos do grupo A – Casinos; estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo; e campos de golfe, nem os parques de campismo, também pertencentes ao grupo B.

2 - Processo de construção do método e avaliação dos postos de trabalho

2.1 Grupo de trabalho

2.1.1 Constituição do grupo trabalho sectorial e com representação tripartida

O desenvolvimento e aplicação de um Método de Avaliação, seja numa empresa ou organização, seja num determinado sector de actividade, implica a criação de um grupo de trabalho ou comissão que se responsabilize por todo o processo. Em qualquer das situações, a participação de empregadores/as e de trabalhadores/as em todo o processo é fundamental porque:

- proporciona uma perspectiva diferente dos postos de trabalho, resultado do confronto dos pontos de vista das pessoas responsáveis pelos recursos humanos e dos/as trabalhadores/as;
- assegura a legitimidade do processo e dos resultados quer aos/às empregadores/as, quer aos/às trabalhadores/as;
- permite repartir tarefas a desenvolver e responsabilidades³⁶.

No caso do **Projecto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**, os parceiros que lhe deram origem, CGTP-IN e FESAHT, entenderam como fundamental a constituição de uma parceria tripartida, onde estivessem representadas estruturas patronais, sindicais e governamentais. Deste modo, ao mesmo tempo que é garantida uma participação equilibrada de representantes de empregadores/as e de trabalhadores/as, apela-se à prática do diálogo social como cerne de todo o processo, enquanto agente de mudança para a igualdade entre mulheres e homens. Neste contexto, a parceria de desenvolvimento do projecto, correspondendo ao que noutras experiências se designou por “comissão para a igualdade”³⁷, foi constituída pelas seguintes entidades: CGTP-IN (entidade interlocutora), FESAHT e ARESP (respectivamente, entidades sindicais e patronais signatárias do Contrato Colectivo de Trabalho para os Restaurantes, Pastelarias e Similares³⁸), CITE (entidade governamental para a igualdade no trabalho e no emprego), IGT³⁹ (entidade governamental, fiscalizadora das condições de trabalho), CESIS (associação sem fins lucrativos que, entre outras actividades, promove, apoia e realiza projectos de investigação na área da igualdade de género) e OIT (agência internacional do sistema das Nações Unidas, especializada nas questões do trabalho). O projecto contou, ainda, com uma equipa do CIES/ISCTE, que assegurou a necessária avaliação do projecto.

O grupo de trabalho responsável pela construção e experimentação da Metodologia de Avaliação, no sector da Restauração e Bebidas, foi constituído por representantes de cada uma das referidas entidades parceiras do projecto, garantindo-se, deste modo:

- um **conhecimento muito directo do sector** de actividade e dos postos de trabalho a avaliar;
- a **competência técnica para identificar e eliminar enviesamentos de género** que possam afectar a iniciativa em qualquer uma das suas etapas.

A constituição deste grupo de trabalho foi a primeira etapa de todo o processo, na qual se deu início a um contexto de envolvimento, diálogo e participação activa de todas as pessoas.

³⁶ Adaptado de Chicha, Marie-Thérèse, 2007.

³⁷ Chicha, Marie-Thérèse, 2007.

³⁸ Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) para os Restaurantes, Pastelarias e Similares, publicado no BTE n° 28, de 29 de Julho de 2004.

³⁹ À data IGT, actual ACT.



2.1.2. Formação do grupo de trabalho

Para que o grupo de trabalho possa desempenhar as suas funções de uma forma consolidada e rigorosa é imprescindível que todos os seus elementos recebam formação específica. Esta deve ser sobretudo orientada para duas vertentes: igualdade salarial e aspectos metodológicos da avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género.

Por um lado, a formação sobre igualdade salarial visa fornecer aos membros do grupo de trabalho elementos que lhes permitam identificar quais os factores explicativos da discriminação salarial e a influência dos estereótipos na percepção acerca dos postos de trabalho e, por conseguinte, nos sistemas de remuneração existentes e nos métodos de avaliação. Por outro lado, a formação de vertente metodológica visa fornecer aos membros do grupo de trabalho elementos que lhes permitam, no âmbito do processo, desempenhar as suas funções de uma forma rigorosa. Esta formação deverá essencialmente abordar o método de avaliação e os procedimentos de recolha de dados e de avaliação dos postos de trabalho. No projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade** foram desenvolvidas duas acções de sensibilização/formação com o duplo objectivo de, por um lado, sensibilizar todos os elementos da parceria para as questões da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, em particular para a eliminação da discriminação indirecta com vista à igualdade salarial e, por outro lado, proporcionar a aquisição e compreensão de conceitos inerentes à metodologia a ser desenvolvida, promovendo a utilização de uma linguagem comum na parceria. As referidas acções de formação são abaixo apresentadas em maior detalhe.

2.1.2.1 WISER Workshop

O “workshop WISER - *Análise de Funções centrada no Valor do Trabalho e Combate à Discriminação*”, com uma duração de cinco horas, foi dirigido a dirigentes e delegados/as sindicais e a todos os elementos da parceria. Teve como objectivos específicos:

- a) Sensibilizar dirigentes e delegados/as sindicais para as questões relacionadas com a igualdade de género no âmbito do valor do trabalho e reforçar as competências da parceria de desenvolvimento relacionadas com a temática;
- b) Recolher a opinião de dirigentes e delegadas/os sindicais sobre os motivos que dificultam ou impedem uma verdadeira igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na execução do seu trabalho e nas questões que com ele se relacionam;
- c) Promover um debate aberto sobre o assunto que, com continuidade, reforce o combate à discriminação indirecta.

Este workshop foi dinamizado por uma perita nacional em Igualdade de Oportunidades, que procedeu ao enquadramento das temáticas da Igualdade de Género e da Discriminação Indirecta, e por uma representante da OIT – Genebra, que levou a cabo uma apresentação sobre Métodos de Avaliação do Trabalho sem Enviesamento de Género.

2.1.2.2 Acções de formação para grupo de trabalho e dirigentes sindicais

Para além do referido workshop, a Parceria de Desenvolvimento concluiu que seria importante desenvolver acções de formação sobre metodologias de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género dirigidas a membros do grupo de trabalho do projecto mas também a dirigentes sindicais. Deste modo, foram levadas a cabo duas acções de formação ao longo de três dias consecutivos.

A primeira, sobre igualdade salarial e avaliação dos postos de trabalho⁴⁰, com 12 horas de duração, foi dirigida aos membros da parceria de desenvolvimento do projecto com

⁴⁰ Realizou-se, em Lisboa, a 3 e 4 de Abril de 2006.

o objectivo de os/as dotar de elementos que confirmem um maior rigor no desempenho das suas funções no grupo de trabalho.

A segunda, designada: *As Condições de Trabalho, a Igualdade e o Valor do Trabalho na Contratação Colectiva*, com uma duração de seis horas, foi dirigida a dirigentes sindicais com o objectivo de os/as sensibilizar para importância que a igualdade de género nas questões salariais e que, mais especificamente, as metodologias de avaliação dos postos de trabalho podem ter nos processos de negociação colectiva.

Ambas as acções foram dinamizadas por uma perita canadiana, uma das mais importantes especialistas internacionais em métodos de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género e cuja vasta experiência inclui a participação na revisão da Legislação Canadina relativa aos Direitos Humanos e à Igualdade Salarial.

Ao longo dos três dias de formação, os/as participantes tiveram oportunidade de debater e reflectir sobre as seguintes questões:

- Igualdade salarial;
- Elaboração de métodos de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género;
- Custos e benefícios da igualdade salarial.

2.1.3 Recolha de informação

Para que o processo decorra da melhor forma e não existam reservas quanto aos seus resultados, é essencial que, para além da formação específica, o grupo de trabalho seja dotado de um conjunto de informação completo e transparente. Esta informação tem sobretudo a ver com as principais características do sector e deve encontrar-se actualizada. A recolha de informação adicional é pois fundamental.

No sentido de recolher essa informação, o grupo de trabalho decidiu auscultar os/as principais intervenientes do sector e para isso desenvolveu um conjunto de diferentes procedimentos de recolha de informação:

- Inquérito a dirigentes e delegados/as sindicais do sector, com o objectivo de caracterizar o seu ponto de vista relativamente às principais necessidades e constrangimentos do sector.
- Entrevistas a profissionais de recursos humanos⁴¹ e proprietários/as de estabelecimentos do sector com o objectivo de caracterizar o seu ponto de vista relativamente aos principais constrangimentos e necessidades do sector; estas entrevistas foram levadas a cabo em estabelecimentos, associados da ARESP, que nele participaram enquanto parceiros⁴²;
- Inquérito a trabalhadores/as do sector da restauração e bebidas⁴³, com o objectivo de obter uma caracterização actualizada das pessoas que nele trabalham e identificar as diferentes representações que têm face ao seu trabalho e ao sector.

O tratamento, análise e disponibilização de toda a informação aos elementos do grupo de trabalho revestiu-se de grande importância, seja por ter proporcionado um mais profundo conhecimento do sector, em que são reflectidos diversos pontos de vista, seja por ter proporcionado um valioso conjunto de pistas indispensáveis para desenvolver as subsequentes etapas do processo.

⁴¹ Para mais detalhes sobre as entrevistas e seus resultados, consultar: Resultados das entrevistas a responsáveis por recursos humanos/empresários/as do sector de restauração e bebidas, 2007, relatório do projecto, disponível em <http://www.ilo.org/lisbon>

⁴² Do total de 44 estabelecimentos aderentes ao projecto, 41 são associados da ARESP.

⁴³ Para consultar detalhes sobre o inquérito e seus resultados, consultar: Resultados do inquérito a trabalhadoras e trabalhadores do sector de restauração e bebidas, 2007, relatório do projecto, disponível em <http://www.ilo.org/lisbon>



2.1.4 Lista de verificação

As seguintes afirmações chamam a atenção para as questões mais importantes a ter em conta na etapa da constituição do grupo de trabalho. Sempre que alguma delas não se verifique, convém rever os procedimentos adoptados até que todas se verifiquem.

- Foi constituído um grupo de trabalho desde o início da iniciativa.
- As funções e responsabilidades deste grupo de trabalho foram claramente definidas e assumidas por todas as partes.
- O grupo de trabalho garante uma composição equitativa de representantes de empregadores/as e de trabalhadores/as.
- Os elementos do grupo de trabalho receberam formação conjunta sobre enviesamento de género e aspectos metodológicos da avaliação dos postos de trabalho.
- Foi coligida e colocada à disposição do grupo de trabalho toda a informação relevante e necessária à realização das suas tarefas (estatísticas oficiais sobre o sector, contrato colectivo do sector, auscultação de empregadores/as e trabalhadores/as, bem como relatórios e publicações relacionadas com o sector).
- A tomada de decisões do grupo de trabalho tem por base o consenso de todas as partes envolvidas.

2.2 Selecção dos postos de trabalho a comparar

2.2.1 Identificação das Profissões Estratégicas

A avaliação do valor do trabalho é efectuada através da comparação de diversos postos de trabalho tendo em conta um determinado critério. No caso em que se pretende fazer uma avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género é necessário comparar postos de trabalho de predominância feminina com postos de trabalho de predominância masculina. Num processo de aplicação de uma metodologia deste tipo é aconselhável incluir todos os postos de trabalho de uma empresa ou organização. No entanto, dado o âmbito sectorial deste projecto, não seria exequível incluir todos os postos de trabalho existentes nos estabelecimentos abrangidos pelo CCT da Restauração, Pastelarias e Similares. Por esse motivo, o procedimento adoptado pelo grupo de trabalho foi o de, a partir da informação disponível, seleccionar um conjunto de profissões consideradas “estratégicas”, ou seja, profissões que sendo exclusivas do contrato colectivo de trabalho deste sector de actividade, são essenciais para o funcionamento dos estabelecimentos.

A escolha foi efectuada com base em dados estatísticos oficiais para o sector (DGEEP/MTSS e INE⁴⁴) e nos resultados da recolha de informação junto a representantes sindicais, responsáveis pelos recursos humanos e proprietários de estabelecimentos do sector.

As profissões relativamente às quais o grupo de trabalho decidiu que deveria ser feita a avaliação dos postos de trabalho foram: director/a de restauração/gerente, chefe de cozinha, chefe de pastelaria, cozinheiro/a, empregado/a de mesa, empregado/a de balcão, copeiro/a, cafeteiro/a, barman/aid e escanção.

Porém, dado que algumas destas profissões têm uma representação diminuta nos estabelecimentos considerados, o conjunto foi alterado com a retirada das profissões de cafeteiro, barman e escanção. Simultaneamente procedeu-se à inclusão da profissão de pasteleiro, dada a sua importância no sector.

⁴⁴ Quadros de Pessoal - Direcção Geral de Estudos, Estatísticos e Planeamento/Ministério do Trabalho e da Segurança Social e Inquérito ao Emprego - INE.

Assim, as profissões escolhidas para a aplicação da metodologia foram:

- Director de Restauração/gerente
- Chefe de cozinha
- Chefe de pastelaria
- Pasteleiro
- Cozinheira
- Empregado de mesa
- Empregada de balcão
- Copeira

2.2.2 Critérios de determinação da predominância masculina e feminina

A predominância masculina ou feminina dos postos de trabalho é um dado fundamental na aplicação da metodologia porque o enviesamento de género e os estereótipos, sobretudo acerca do trabalho feminino, são muitas vezes uma causa importante para a subavaliação dos postos de trabalho.

Deste modo, é necessário identificar desde o início quais são os postos de trabalho de predominância feminina, mais susceptíveis de serem subavaliados, e quais são os postos de trabalho de predominância masculina, com os quais serão comparados os anteriores. Seria possível comparar os postos de predominância feminina com os restantes da organização ou sector mas isso significa que, na comparação, seriam incluídos postos de trabalho “neutros”, nem predominantemente masculinos nem femininos, o que se pode traduzir num resultado menos correcto da avaliação.

Mas quais os critérios de determinação da predominância? Diversos trabalhos de investigação demonstram que existem essencialmente três critérios que têm impacto directo na desvalorização do trabalho feminino. São eles:

- a percentagem de mulheres e de homens que ocupam um posto de trabalho;
- o histórico recente do posto de trabalho;
- o estereótipo associado ao posto de trabalho⁴⁵.

De acordo com o primeiro critério, um posto de trabalho é predominantemente masculino ou feminino consoante a percentagem de homens ou de mulheres que o ocupam. Não existem ainda conclusões relativamente ao limite ideal para ser utilizado, pelo que, em alguns países, um posto de trabalho com 60% de homens ou de mulheres é considerado de predominância, respectivamente, masculina ou feminina, enquanto noutros, o limite é de 70%. É importante que sejam considerados todos os trabalhadores e trabalhadoras independentemente do tipo de vínculo contratual.

O critério do histórico do posto de trabalho diz-nos que uma alteração da percentagem de homens e de mulheres num posto de trabalho provocada, por exemplo, pela rotatividade de pessoal não significa necessariamente que a predominância também se alterou. Se, por exemplo, uma empresa tinha 10 cozinheiros em determinado momento, sendo apenas um deles mulher, mas passou, a partir de determinada altura a ter sete mulheres e três homens, isso não significa que o posto de trabalho de cozinheiro passou a ser predominantemente feminino. Em alguns casos concretos⁴⁶, uma profissão com este histórico continuou a ser considerada como de predominância masculina. Na aplicação deste critério, será, em princípio, necessário recuar no tempo até ao momento em que o salário desse posto de trabalho foi fixado. Se tal não for possível, um período de cinco ou seis anos será suficiente.

Por fim, o critério do estereótipo remete-nos para a catalogação que é feita da profissão ou posto de trabalho. Por exemplo, enfermeira, educadora de infância, copeira, recepcionista, telefonista, etc. são catalogadas como profissões femininas, enquanto camionista, chefe de cozinha, electricista, programador, etc. são catalogadas como profissões masculinas. Identificar um estereótipo pode não parecer muito fácil mas existem diversas fontes que nos podem ajudar a fazê-lo, tais como: estatísticas nacio-

⁴⁵ Chicha, Marie-Thérèse, 2007.

⁴⁶ Chicha, Marie-Thérèse, 2007: 23.



nais do mercado de trabalho e a própria denominação corrente da profissão (por exemplo, diz-se quase espontaneamente “uma copeira” e “um chefe de cozinha”).

Os critérios podem ser utilizados em conjunto ou individualmente mas, em termos práticos, o grupo de trabalho deverá procurar recorrer simultaneamente aos três critérios, comparando as tendências e verificando se vão todas no mesmo sentido. Caso isso não aconteça, o grupo de trabalho deverá escolher a opção que lhe parecer mais convincente. Se ainda assim, não se chegar a uma conclusão, isso significa muito provavelmente que a profissão é neutra e portanto não deverá ser utilizada para efeitos comparativos.

No caso do projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**, a utilização do critério do histórico dos postos de trabalho ficou, obviamente, afastada à partida, dada a impossibilidade de o aplicar no contexto de um sector de actividade. O grupo de trabalho recorreu aos restantes dois critérios, utilizando para tal as estatísticas oficiais existentes, para determinar a percentagem de mulheres e de homens por profissão⁴⁷, em conjunto com as denominações correntes das profissões (ver tabela 1).

Tabela 1 - Predominâncias das profissões

Director de Restauração/Gerente	Masculina
Chefe de cozinha	Masculina
Chefe de pastelaria	Masculina
Pasteleiro	Masculina
Cozinheira	Feminina
Empregado de mesa	Masculino
Empregada de balcão	Feminina
Copeira	Feminina

2.2.4 Lista de verificação

As seguintes afirmações chamam a atenção para as questões mais importantes a ter em conta na etapa da selecção dos postos de trabalho a comparar. Caso alguma delas não se verifique, convém que os procedimentos adoptados sejam revistos até que ambas se confirmem.

Neste caso:

- Os postos de trabalho a analisar são considerados essenciais para o sector de actividade.
- Foram identificados postos de trabalho de predominância feminina e postos de trabalho de predominância masculina.
- Foram utilizados simultaneamente vários critérios para determinar a predominância dos sexos nos postos de trabalho.

Para cumprir na íntegra os requisitos da metodologia, deve-se ainda:

- Verificar se uma mesma designação não reúne lugares cujas funções ou qualificações são diferentes.
- Verificar se postos de trabalho semelhantes não se encontram classificados com duas denominações distintas.
- Verificar que todas as pessoas envolvidas neste processo designam do mesmo modo os postos de trabalho.
- Verificar a conformidade da designação de um posto de trabalho com as tarefas efectivamente desempenhadas e a designação constante em documento oficiais (p. ex. recibos de salário, quadros de pessoal, mapa do horário de trabalho ou outros).

⁴⁷ Foi utilizado o limite de 60%, isto é, são consideradas predominantemente masculinas ou femininas as profissões que, respectivamente, têm uma percentagem superior a 60% de homens ou de mulheres.

2.3 O método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género – método analítico, por pontos

2.3.1 A opção pelo método por pontos

O objectivo de um Método de Avaliação é o de, com recurso a critérios comuns, medir as características dos postos de trabalho de uma empresa, organização ou sector de actividade, no sentido de estabelecer o seu valor relativo. Num quadro de igualdade salarial, esse método afere se postos de trabalho predominantemente femininos e postos de trabalho predominantemente masculinos de igual valor são remunerados de igual forma.

Como já referido no ponto 1.1, os métodos de avaliação dividem-se em métodos globais e métodos analíticos, comportando cada um deles diferentes vantagens e desvantagens. Os primeiros não implicam uma análise detalhada dos conteúdos dos postos de trabalho e, portanto, não permitem a identificação e eliminação de preconceitos e estereótipos que desvalorizam os postos de trabalho, sobretudo os de predominância feminina.

Pelo contrário, os métodos analíticos permitem apurar todas as exigências dos postos de trabalho de uma organização, empresa ou sector, avaliá-los e compará-los com base em critérios comuns, claros e detalhados. Para além disso, estes métodos, nomeadamente o método por pontos e factores, são actualmente reconhecidos como os mais adequados para proceder à avaliação num contexto de igualdade.

Sendo o método por pontos e factores o mais adequado para proceder à avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, foi esse o escolhido como base para a experimentação levada a cabo no sector de Restauração e Bebidas.

2.3.2 A construção do método

De acordo com experiências conhecidas⁴⁸, podem existir diversas opções para a construção do método de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género que melhor se adapte a determinada organização ou sector:

- Modificar ou adaptar um método de avaliação já utilizado na organização ou sector;
- Construir um novo método de raiz com base em informação e documentação existente;
- Adquirir um método desenvolvido por empresas de consultoria; existindo uma grande variedade de métodos disponíveis no mercado, muitos não contemplam devidamente a questão da igualdade, pelo que esta opção deve ser cuidadosamente ponderada⁴⁹.

A opção tomada, do projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**, foi no sentido de se adaptar o método por pontos ao sector da Restauração e Bebidas, procurando que este fosse também aplicável a outros sectores de actividade. Esta opção teve por base a inexistência de experiências anteriores de construção e experimentação de metodologias deste tipo em sectores de actividade, sendo que as experiências conhecidas decorreram no contexto mais restrito de empresas. Por outro lado, deve assinalar-se que, no projecto, o processo de construção foi levado a cabo por uma parceria que envolveu representantes de trabalhadores e trabalhadoras e representantes de empregadores do sector de Restauração e Bebidas, numa lógica de diálogo social.

2.3.3 Factores e subfactores

A maior parte dos métodos de avaliação por pontos compreende quatro factores – **competências, esforços, responsabilidades e condições de trabalho** – os quais, segundo especialistas em questões de avaliação e remuneração, são necessários e suficientes para

⁴⁸ Chicha, Marie-Thérèse, 2007.

⁴⁹ Chicha, Marie-Thérèse, 2007:p.28.



avaliar todas as tarefas executadas nas empresas ou organizações, independentemente do sector de actividade a que pertencem⁵⁰. Estes foram também os factores escolhidos para a avaliação do valor do trabalho no sector da Restauração e Bebidas.

Uma vez definidos os factores, estes têm que ser decompostos em subfactores que permitam efectivamente considerar em maior detalhe todas as características dos diferentes postos de trabalho. A escolha dos subfactores decorre obviamente dos quatro factores base, mas deve ser adequada ao sector de actividade em causa, respeitando duas condições essenciais: o rigor metodológico e o não enviesamento de género.

Rigor metodológico

O rigor metodológico implica que os subfactores sejam adaptados ao sector de actividade e que seja garantida a ausência de ambiguidade e de duplicação. Os subfactores devem, acima de tudo, adaptar-se devidamente ao sector de actividade, abrangendo os diversos grupos profissionais, funções e tarefas desempenhadas e assegurando deste modo que o método de avaliação se encontra perfeitamente adequado ao sector.

A ausência de ambiguidade implica que os subfactores não devem agrupar elementos heterogéneos, o que dificulta a sua interpretação. Se um subfactor agrupar, por exemplo, dois elementos distintos como levantamento de pesos e atenção, estão-se a considerar duas dimensões distintas do factor esforços numa só, resultando numa definição pouco precisa desse subfactor e, consequentemente, em resultados pouco fiáveis.

Por outro lado, a ausência de duplicação significa que se deve evitar que, determinado subfactor, seja considerado duas vezes e, por isso redundante. Por exemplo, se forem considerados os subfactores manipulação de materiais pesados e transporte de materiais pesados, corre-se o risco de sobreavaliar os postos de trabalho cujas exigências são particularmente relevantes neste campo.

Ausência de enviesamento de género

Frequentemente, os postos de predominância feminina requerem exigências diferentes dos postos de predominância masculina, seja em termos de qualificações, de esforços, de responsabilidades ou de condições de trabalho. No entanto, os primeiros são habitualmente avaliados por métodos elaborados essencialmente para os postos de predominância masculina, o que pode explicar uma parte das diferenças salariais entre mulheres e homens. Deste modo, é necessário prestar especial atenção à escolha do método e verificar se o seu conteúdo está igualmente adaptado aos postos de trabalho de predominância masculina e feminina.

No projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**, os subfactores foram definidos por negociação entre os parceiros do projecto, particularmente entre a ARESP e a FESAHT, representando o lado dos/as empregadores/as e dos/as trabalhadores/as. Para além do rigor metodológico, este processo de escolha procurou assegurar que era atribuída especial atenção a aspectos particulares de postos de trabalho predominantemente femininos, em muitos casos associados ao desempenho de tarefas domésticas e prestação de cuidados a familiares (por exemplo, cozinhar ou prestar assistência a crianças ou idosos) e que, por isso, são muitas vezes poucos reconhecidos e valorizados.

A preocupação de exaustividade do grupo de trabalho relativamente a todos os detalhes dos postos de trabalho a analisar levou a que o número de subfactores identificados fosse consideravelmente maior do que o utilizado em anteriores experiências. Sabendo isso, o grupo de trabalho procurou, através de reflexões conjuntas e debates no seio da parceria, reduzir o número de subfactores no sentido de reduzir, igualmente, a complexidade do método.

Os subfactores serão ainda repartidos por níveis, procedimento explicado em maior detalhe no ponto Elaboração da grelha de ponderação.

⁵⁰ Chicha, Marie-Thérèse, 2007.

2.3.4 Lista de verificação

As seguintes afirmações chamam a atenção para as questões mais importantes a ter em conta na etapa da definição do método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género. Caso alguma delas não se verifique, convém que os procedimentos adoptados sejam revistos até que todas se confirmem.

- O método compreende os factores: competências, esforços, responsabilidades e condições de trabalho.
- O método está adaptado às características específicas do sector ou da organização.
- Todas as competências exigidas para o desempenho das funções nos diferentes postos de trabalho foram consideradas.
- Os subfactores permitem avaliar todos os postos de trabalho do sector ou da organização.
- Os subfactores são fáceis de interpretar.
- Os subfactores foram determinados tendo em conta tanto os postos de predominância feminina como os de predominância masculina.
- Os subfactores têm em consideração características frequentemente ignoradas dos postos de trabalho predominantemente ocupados por mulheres.
- Foram considerados os diferentes tipos de esforço – físico e psíquico.
- A definição das condições de trabalho representa adequadamente a especificidade deste factor, sobretudo no que diz respeito aos postos de predominância feminina.

2.4 Recolha de informação relativa aos postos de trabalho a avaliar

2.4.1. Construção dos instrumentos de recolha de informação sobre os postos de trabalho

Escolhido o método de avaliação, é necessário proceder à recolha de informações relativas ao conteúdo de cada um dos postos de trabalho a analisar. Para tal, vários instrumentos podem ser utilizados, sendo os questionários (estruturados ou com questões abertas) os mais indicados para uma metodologia de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento de género.

No contexto do projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**, o grupo de trabalho desenvolveu um questionário estruturado enquanto instrumento específico para recolha de informação nos locais de trabalho. Esta escolha baseou-se essencialmente nas vantagens que um questionário estruturado apresenta por comparação com um questionário aberto. Em primeiro lugar, o questionário estruturado apresenta desde logo as opções de resposta aos/às inquiridos/as, o que restringe as possibilidades de interpretação de quem analisa os resultados, evitando assim a possibilidade de existir enviesamento de género no momento da avaliação. Em segundo lugar, facilita o tratamento da informação. Uma vez que as respostas a perguntas fechadas são mais fáceis de informatizar, são também mais facilmente analisadas. Por fim, os questionários estruturados são, também, mais facilmente ajustados a outros sectores de actividade, bastando para isso que se adaptem as questões nele contidas em função do sector considerado. Tal como em todas as restantes etapas do processo de construção do método, é necessário assegurar que existe rigor na concepção do questionário, para que se obtenham respostas exactas e objectivas e que, tanto quanto possível, não exista enviesamento de género. Para tal, procurou-se assegurar que algumas condições fossem satisfeitas. Em primeiro lugar, procurou-se que as questões incidissem sobre as exigências dos postos de trabalho e não sobre as características das pessoas que os ocupam ou a sua prestação (por exemplo, é possível ter uma pessoa licenciada a desempenhar uma função que não exige mais do que a escolaridade básica). Depois, houve o cuidado de formular questões



objectivas que não solicitem a percepção que as pessoas podem ter sobre determinada tarefa, porque podem ser muito diferentes de pessoa para pessoa. Finalmente, procurou-se evitar questões imprecisas para que as respostas obtidas fossem exactas.

Adicionalmente, procurou-se que a terminologia utilizada nas questões fosse simples, adaptada à realidade do sector e facilmente compreendida pelas pessoas inquiridas. Nesse sentido, foram incluídos, sempre que possível, exemplos concretos relacionados com o desempenho das tarefas nas profissões avaliadas para ilustrar as questões. A utilização de exemplos relacionados com profissões predominantemente masculinas e predominantemente femininas foi a forma de acautelar a existência de enviesamento de género. No sentido de obter exemplos, foi efectuado um *focus group*⁵¹ envolvendo pessoas de algumas das profissões a analisar no sector da Restauração e Bebidas. Através desta sessão, foi possível recolher depoimentos reais que serviram para ilustrar as questões utilizadas no questionário.

O questionário desenvolvido⁵² encontra-se dividido em duas partes distintas:

- Uma primeira parte, que tem como objectivo identificar as tarefas levadas a cabo num determinado posto de trabalho, procurando perceber se estão em conformidade, ou não, com o descritivo funcional em vigor. Foram listadas todas as tarefas constantes do CCT, havendo ainda espaço para que as pessoas pudessem, eventualmente, referir outras tarefas que desempenhem para além das já mencionadas.
- Uma segunda parte, destinada a identificar as exigências de cada um dos postos de trabalho em termos dos quatro factores (competências, condições de trabalho, esforços e responsabilidades).

Complementarmente aos questionários, pode ser efectuada a observação directa dos postos de trabalho como forma de obter informação adicional, o que é particularmente útil quando alguma da exigência dos postos de trabalho é difícil de ser expressa verbalmente. Verificou-se que as pessoas, ao falarem do que fazem e das suas rotinas, tendem a desvalorizar ou a omitir as tarefas que desempenham e a observação directa pode suprimir esta situação.

No projecto, o grupo de trabalho optou no sentido da observação dos/as trabalhadores/as no decurso do desempenho das suas funções ser efectuada em primeiro lugar e só depois aplicado o questionário. Esta opção prende-se com o facto de, através da observação, ser possível recolher informação prévia que poderia ser confirmada posteriormente através da aplicação do inquérito. Esta informação está, sobretudo, relacionada com as condições de trabalho, muitas vezes difíceis de verbalizar pelas pessoas inquiridas dado o hábito e a rotina que normalmente adquirem por trabalhar durante muito tempo no mesmo local.

2.4.2 Pré-teste do questionário

Antes de ser efectivamente aplicado, é importante realizar-se um pré-teste ao questionário, experimentando-o a um pequeno conjunto de pessoas, representativo dos postos de trabalho a analisar. Este procedimento serve não só para verificar a consistência do questionário, como também para comprovar a ausência de elementos discriminatórios, verificar se todas as questões são bem compreendidas pelas pessoas e verificar se todas as exigências dos postos de trabalho foram efectivamente tidas em conta. Contactados alguns dos parceiros associados do projecto, o pré-teste foi realizado em três estabelecimentos⁵³, tendo sido possível inquirir e observar um total de 15 postos de trabalho (8 ocupados por mulheres e 7 ocupados por homens). Após este procedimento, foram introduzidas diversas melhorias no questionário, sobretudo no que diz respeito à terminologia utilizada, e nos exemplos incluídos, consolidando a versão final a utilizar no terreno, ou seja, junto dos postos de trabalho a analisar.

⁵¹ Nota: *Focus group* é uma técnica de investigação qualitativa, na qual um grupo de pessoas é questionado sobre um produto, uma ideia ou um conceito. Neste caso, as pessoas foram questionadas acerca de diversos pormenores das tarefas que desempenham em cada uma das suas profissões e tiveram oportunidade de trocar impressões entre elas.

⁵² Ver questionário em anexo.

⁵³ Entre 17 de Fevereiro e 01 de Março de 2006.

2.4.3 Observação dos postos de trabalho e aplicação do questionário

Embora o projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade** seja de âmbito nacional, cobrindo concretamente os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Santarém, Lisboa, Setúbal, Évora e Faro, foram apenas considerados três desses distritos para efeitos da observação e análise dos postos de trabalho: Lisboa, Setúbal e Évora. Esta opção garantiu, por um lado, a representatividade geográfica dos associados da ARESP e, por outro, uma economia de recursos relativamente à possibilidade de se abarcar estabelecimentos de todos os distritos abrangidos pelo projecto.

Perante a impossibilidade de se obter uma representatividade estatística da amostra analisada face ao universo dos/as trabalhadores/as do sector ou mesmo face aos/as trabalhadores/as do sector nos três distritos abrangidos, o grupo de trabalho optou, num primeiro momento, por fazer corresponder o número de casos a observar em cada uma das profissões consideradas à sua proporção no total de pessoas ao serviço no conjunto dos distritos. No entanto, tal critério resultaria na escassez de casos em algumas das profissões (por exemplo, pasteleiro/a, chefe de cozinha e chefe de pastelaria, ocupadas por um número mais restrito de pessoas).

Para obviar esta insuficiência, definiu-se, então, um número mínimo de observações por profissão, de acordo com a expressão percentual que assumem no espaço geográfico considerado (distritos de Lisboa, Setúbal e Évora):

- Mínimo de 5 observações para as profissões com um peso inferior a 5% do total;
- Mínimo de 10 observações para as profissões com peso superior a 5% do total.

A observação dos postos de trabalho e aplicação dos questionários decorreu num conjunto de 25 estabelecimentos, tendo sido inquiridos e observados 79 postos de trabalho, distribuídos da seguinte forma pelas profissões consideradas⁵⁴:

Tabela 2 – Número de casos observados por posto de trabalho

		Nº de Observações
Profissões de predominância masculina	Director/a e/ou Gerente	7
	Chefe Cozinha	4
	Chefe Pastelaria	5
	Pasteleiro/a	5
	Empregado de Mesa	18
Sub-Total		39
Profissões de predominância feminina	Cozinheiro/a	12
	Empregada de Balcão	10
	Copeiro/a	18
Sub-Total		40
TOTAL		79

Apesar de todos os esforços, não foi possível cumprir os critérios estabelecidos em alguns casos. Por exemplo, apenas foi apenas possível inquirir e observar quatro pessoas com a profissão de chefe de cozinha.

⁵⁴ No Projecto Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade, a equipa técnica que aplicou o questionário foi constituída por uma técnica da ARESP e uma técnica da CGTP-IN.



A todas as pessoas inquiridas, e cujos postos de trabalho foram observados, foi explicado verbalmente pela equipa técnica qual a finalidade do projecto e seus objectivos, assim como os objectivos específicos do processo de observação e inquérito. Houve a particular preocupação de chamar a atenção das pessoas inquiridas para o facto de não se tratar de uma avaliação do seu desempenho profissional mas sim da recolha de informação sobre os seus postos de trabalho.

Um dos cuidados permanentemente observados na etapa de recolha de informação relativa aos postos de trabalho foi o de que o trabalho de observação e inquirição fosse o menos intrusivo possível, quer do desempenho das pessoas observadas e inquiridas, quer dos estabelecimentos onde a observação teve lugar. Assim, a distância das pessoas a que as observações foram feitas variou em função das características dos estabelecimentos e dos postos de trabalho. Por exemplo, enquanto os postos de trabalho ligados à cozinha ou copa dos estabelecimentos⁵⁵ permitiram uma observação próxima, devido à inexistência de clientes por perto, os restantes postos de trabalho foram observados com alguma distância, dado que, no mesmo espaço se encontravam clientes⁵⁶.

Sendo desejável que tanto a observação como a aplicação dos questionários decorra com a tranquilidade necessária para uma recolha tanto exaustiva e objectiva quanto possível de informação, deve assinalar-se que, no projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**, a duração do trabalho de observação e inquirição sofreu algumas limitações. Por um lado, viu-se limitada pelos diferentes tipos de horários de trabalho praticados. O horário por turnos foi o que maiores dificuldades causou, dada a, muitas vezes, reduzida janela temporal de actividade em alguns postos de trabalho⁵⁷.

Por outro lado, os picos de actividade em estabelecimentos de restauração e bebidas chegam a variar ao longo do dia, significando que, para recolher um conjunto completo de informação relativamente a um dado posto de trabalho, pode ser necessário levar a cabo a observação nas alturas de maior actividade do estabelecimento⁵⁸, o que, obviamente dificulta o trabalho da equipa técnica. A observação e inquirição de cada posto de trabalho teve uma duração média aproximada de uma hora.

2.4.4 Análise dos resultados

Para que a informação recolhida possa ser efectivamente utilizada é necessário tratá-la, sistematizá-la e analisá-la. Assim, a informação contida nos instrumentos de notação utilizados em cada um dos 79 casos observados foi vertida numa base de dados de suporte informático⁵⁹. Os resultados foram compilados num documento entregue ao grupo de trabalho. Este documento incluiu, em primeiro lugar, uma breve caracterização dos casos observados com base em algumas variáveis (nomeadamente, sexo, habilitações escolares, vínculo laboral, horas de trabalho diário e semanal) e, em seguida, os resultados globais de acordo com os factores - competências, responsabilidades, condições de trabalho e esforços – e respectivos subfactores. E, finalmente, para cada uma das profissões observadas (chefe de cozinha, chefe de pasteleria, cozinheira, etc.).

Estes resultados devem ser apresentados e disponibilizados ao grupo de trabalho de uma forma clara e objectiva para que a fase de atribuição de pontos aos postos de trabalho decorra também de forma rigorosa e objectiva.

⁵⁵ Chefe de cozinha, chefe de pasteleria, cozinheira, pasteleiro e copeira.

⁵⁶ Director de restauração, empregado de mesa e empregada de balcão.

⁵⁷ Por exemplo, a observação de uma significativa parte das tarefas desempenhadas por um empregado de mesa com horário por turnos, pode encontrar-se limitada às horas das refeições. Neste caso, se alguma informação escapar à observação, será necessário repeti-la num diferente turno, ou até num outro dia.

⁵⁸ Por exemplo, a observação de grande parte das tarefas desempenhadas por uma copeira só poderá ser efectuada nos picos de actividade do estabelecimento, altura em que a “solicitação” do seu trabalho é também maior.

⁵⁹ Foi utilizado software apropriado para tratamento e análise estatística.

2.4.5 Lista de verificação

As seguintes afirmações chamam a atenção para as questões mais importantes a ter em conta na etapa da recolha de informação relativa aos postos de trabalho a avaliar. Caso alguma delas não se verifique, convém que os procedimentos adoptados sejam revistos até que todas se confirmem.

- O modo de recolha dos dados é uniforme para todos os postos de trabalho.
- As questões incidem sobre os postos de trabalho e não sobre as pessoas que os ocupam.
- As questões são precisas, evitando-se, por exemplo, a inclusão de vários elementos numa só pergunta.
- O vocabulário utilizado nas questões é de fácil compreensão para todos os trabalhadores e trabalhadoras.
- Foram tomados em consideração os elementos dos postos de trabalho predominantemente femininos frequentemente ignorados.
- Os exemplos utilizados para ilustrar as questões referem-se tanto aos postos de predominância feminina como aos de predominância masculina.
- Foi efectuado um pré-teste ao questionário para verificar a sua consistência (em termos da linguagem utilizada, os exemplos utilizados e as exigências contempladas), bem como a ausência de elementos discriminatórios.
- Os trabalhadores e as trabalhadoras foram previamente informados/as dos objectivos do processo de observação e inquirição e foram-lhes transmitidas todas as informações necessárias para responderem ao questionário.
- A confidencialidade das respostas está assegurada.
- Procurou-se, tanto quanto possível, assegurar uma amostra representativa dos postos de trabalho a analisar.
- Os resultados da observação e inquérito foram apresentados e disponibilizados ao grupo de trabalho de uma forma clara e objectiva.

2.5 Determinação do valor dos postos de trabalho

2.5.1 Elaboração da grelha de ponderação - hierarquização e atribuição de pontos

A ponderação dos factores de avaliação é a etapa do processo que passa por definir a importância relativa dos factores de avaliação através da atribuição de pontos a cada um deles. É uma etapa de extrema importância no processo de construção metodológico, pois é nela que os pontos a atribuir a cada factor e subfactor são definidos. Mesmo que tenham sido feitos todos os esforços para evitar o enviesamento de género nas etapas precedentes, podem aqui ser introduzidas incoerências e preconceitos que tornem o método novamente vulnerável do ponto de vista da igualdade de género.

A atribuição de pontos deve ter em linha de conta a missão do sector e a importância relativa que cada factor e subfactor tem para o sucesso organizacional/sectorial no âmbito dessa missão. Deste modo, mais do que uma tarefa técnica, a ponderação deve resultar de uma profunda reflexão entre as partes que interagem no sector, pelo conhecimento actualizado que têm da sua realidade, dos seus pontos fortes, pontos fracos, ameaças e oportunidades. No caso concreto desta metodologia, e não obstante a participação de toda a parceria, a ARESP e a FESAHT/CGTP-IN, enquanto signatárias do CCT tiveram um papel basilar no processo de ponderação, negociando entre si a atribuição de pontos aos factores e subfactores.



A título de exemplo, na tabela seguinte fica a hierarquização dos factores encontrada para o sector da Restauração e Bebidas, bem como a distribuição de pontos por factor.

Tabela 3 – Resultado da ponderação dos factores no sector de Restauração e Bebidas

Ordem de importância	Factores	Pontos
1º	Competências	325
2º	Responsabilidades	275
	Condições de trabalho	275
3º	Esforços	125

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 que 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. O instrumento que sintetiza este processo é a grelha de ponderação que indica a importância relativa de cada um dos factores e subfactores. Sendo o instrumento de medida comum para avaliar e comparar todos os postos de trabalho abrangidos, esta grelha é um dos elementos mais importantes de todo o sistema de avaliação⁶⁰.

2.5.2 Distribuição dos pontos pelos níveis

Atribuídos os pontos aos factores e subfactores, há ainda que proceder à distribuição destes pontos (de cada um dos subfactores) pelos níveis que estes contemplam. Uma vez que este método visa proceder à avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, é preferível que esta distribuição seja feita por progressão aritmética⁶¹. Os pontos atribuídos a cada subfactor são repartidos pelo número de níveis considerados, encontrando assim os pontos correspondentes ao primeiro nível e, simultaneamente, o factor de progressão para os níveis seguintes. Por exemplo, observemos o subfactor Experiência Profissional⁶² ao qual foram atribuídos 35 pontos e identificados quatro níveis. O valor do primeiro nível e também factor de progressão será então $8,75 = 35/4$.

$$\text{Nível 1} = 35/4 = 8,75$$

$$\text{Nível 2} = \text{Nível 1} + 8,75 = 17,5$$

$$\text{Nível 3} = \text{Nível 2} + 8,75 = 26,25$$

$$\text{Nível 4} = \text{Nível 3} + 8,75 = 35$$

O resultado obtido é atribuído ao primeiro nível e adicionado sucessivamente para se obter o valor dos restantes níveis:

No entanto, é possível que existam subfactores nos quais o primeiro nível corresponda à ausência ou fraca presença do requisito ou exigência. Se determinado posto de trabalho não comporta a exigência

⁶⁰ Consultar Grelha de factores e sub-factores para uma metodologia de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamentos de género, em anexo. A utilização deste documento deve ser acompanhada da consulta do questionário aplicado nos locais de trabalho, também em anexo.

⁶¹ Enquanto a progressão aritmética atribui um desvio constante entre os níveis, a progressão geométrica, pelo contrário, tende a aumentar o desvio entre os níveis à medida que se sobe na escala, “o que acentua, de forma injustificada, a desigualdade entre as funções de base (muitas vezes de predominância feminina) e as funções superiores (geralmente de predominância masculina)”. Por esta razão, M.T.Chicha considera que “tal abordagem é desaconselhada numa perspectiva de igualdade salarial”.

⁶² Ver grelha de factores e subfactores.

de determinado subfactor, então, não deveria receber qualquer ponto nesse subfactor. No entanto, é aconselhável que, nestes casos, seja atribuído um valor ao primeiro nível embora menos elevado. Tomemos como exemplo o subfactor Documentos e Dinheiro⁶³, que comporta quatro níveis e ao qual foram atribuídos 30 pontos. Neste caso o primeiro nível corresponde a “não tem responsabilidades por documentos ou por dinheiro”. A aplicação da progressão aritmética, como ilustrada anteriormente, pode, neste caso, introduzir distorções significativas na pontuação total das profissões porque se estaria a atribuir um valor “excessivo” a um posto de trabalho para o qual o subfactor não é requerido. Neste caso, o grupo de trabalho optou por atribuir 10% do total do subfactor ao nível 1. Os cálculos efectuados foram:

$$\text{Nível 1} = 10\% \times 30 = 3$$

$$\text{Nível 2} = \text{Nível 1} + [(30-3) / 3] = 3+9 = 12$$

$$\text{Nível 3} = \text{Nível 2} + 9 = 21$$

$$\text{Nível 4} = \text{Nível 3} + 9 = 30$$

2.5.3 Lista de verificação

As seguintes afirmações chamam a atenção para as questões mais importantes a ter em conta na etapa da determinação do valor dos postos de trabalho. Caso alguma delas não se verifique, convém que os procedimentos adoptados sejam revistos até que todas se confirmem.

- A atribuição de pontos por factor e por subfactor reflecte a importância relativa de cada um deles para a missão do sector.
- O número de níveis por subfactor reflecte bem as diferenças entre os postos de trabalho.
- As escalas dos subfactores não são ambíguas, não se sobrepõem e não são descontínuas.
- A divisão entre os níveis não tem qualquer impacto discriminatório sobre os postos de predominância feminina.
- O número de níveis por subfactor não tem qualquer impacto discriminatório sobre os postos de predominância feminina.
- Foi construída uma grelha de ponderação que sintetiza o resultado do processo de ponderação.

2.6 Atribuição dos pontos e identificação dos postos de trabalho de valor igual

2.6.1 A pontuação de cada posto de trabalho

Definidos os pontos dos níveis em cada subfactor, procede-se à transposição dos resultados obtidos no trabalho de campo para a grelha de níveis, ou seja, encontrou-se, para cada profissão, o respectivo nível em cada subfactor. No caso concreto da experiência do projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**, esta etapa assentou essencialmente em dois critérios:

- **Maioria:** as observações feitas para um determinado posto de trabalho podem apresentar, e apresentam, resultados diferenciados para um mesmo subfactor. A maioria (50%+1) foi o critério seleccionado para determinar em que nível se posicionará a profissão quanto ao subfactor em análise, ou seja, o nível em determinado subfactor de cada profissão foi determinado pela resposta que obteve maioria.

⁶³ Idem.



Tomando como exemplo a Copeira e o subfactor Experiência na Profissão, que tem quatro níveis, verificou-se que 13 das 18 copeiras se posicionam no Nível 4. De acordo com o critério, diremos então que neste subfactor, o posto de trabalho da copeira assume o valor correspondente ao Nível 4, ou seja, 35 pontos. Para tal, bastaria que 10 copeiras se posicionassem neste nível ($50\% + 1 = 9 + 1 = 10$).

- Média: este critério surge para dar resposta a situações em que não é possível aplicar o anterior critério, dada a dispersão de respostas pelos vários níveis de um subfactor.

Tendo por exemplo o Empregado de Mesa e o subfactor Ambiente Térmico, com cinco níveis, verificou-se que em 18 postos de trabalho, 9 se posicionaram no primeiro nível, 6 no segundo e 3 no quinto, logo:

$$(9 \times 1 + 6 \times 2 + 3 \times 5) / 18 = 36 / 18 = 2$$

Neste sub-factor, o posto de trabalho de empregado de mesa obtém o valor correspondente ao nível 2, ou seja, 12 pontos.

Avaliados os postos de trabalho em todos os subfactores identificados, calcula-se o valor que as profissões têm em cada factor. O valor de cada factor corresponderá ao somatório dos valores obtidos nos subfactores que o compõem. De igual forma, o valor global de cada profissão resultará do somatório dos valores obtidos em cada um dos quatro factores considerados.

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.

Com esta etapa concluída, é possível classificar os postos de trabalho consoante os pontos que lhe foram atribuídos e determinar os postos de trabalho de predominância feminina e de predominância masculina que têm igual valor.

2.6.2 Agrupamento dos postos de trabalho em intervalos/classes de pontos

Para estabelecer as equivalências entre postos de trabalho é necessário agrupá-los segundo intervalos de pontos porque, na maior parte dos casos, devem existir diferenças de alguns pontos entre um determinado posto de predominância feminina e um outro de predominância masculina. No entanto, esse afastamento não significa que esses postos de trabalho não sejam, dentro de certos limites, equivalentes entre si em termos de valor. Se forem definidos intervalos de pontuação é possível reunir, por classes, os postos de trabalho com pontuações semelhantes e, deste modo, concluir-se acerca da comparabilidade dos diversos postos de trabalho em termos de valor.

Na definição dos intervalos é, então, necessário determinar a amplitude dos intervalos ou classes de pontos. Segundo a metodologia desenvolvida por M.T. Chicha, a amplitude dos intervalos deve ser determinada em função do número total de pontos e do número de classes que se pretende ter e podem ter 30, 50 ou 70 pontos por intervalo. A mesma metodologia sublinha que a escolha deve ter em consideração que, por um lado, uma amplitude demasiado reduzida pode implicar diferenças entre os postos de trabalho que podem ser difíceis de explicar e que, por outro lado, uma maior amplitude pode retirar significado à noção de valor igual uma vez que a probabilidade de os postos de trabalho se reunirem no mesmo intervalo de pontos é maior.

No projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade**, os membros do grupo de trabalho directamente ligados ao sector da Restauração e Bebidas – ARESP e FESAHT/CGTP-IN – desempenharam um papel central na definição destes intervalos e estabelece-

ram que deveriam ser criadas 8 classes com uma amplitude de 30 pontos.

A tabela seguinte apresenta a distribuição das profissões pelos grupos de pontos definidos, de acordo com a pontuação obtida por cada um deles. A conclusão que se pode retirar é que os postos de trabalho que, de acordo com a pontuação obtida, se encontram no mesmo grupo, serão equivalentes em termos de valor. Por exemplo, o valor do posto Chefe de Cozinha será equivalente em termos de valor ao posto de Chefe de Pastelaria.

Tabela 4 – Distribuição dos postos de trabalho observados por grupos de pontos

Grupos	Pontos	Gerente	Chefe de Cozinha	Chefe de Pastelaria	Empregado/a de Balcão	Cozinheiro/a	Empregado/a de Mesa	Pasteleiro/a	Copeira/o
A	720-749	743							
B	690-719								
C	660-689								
D	630-659		652	641					
E	600-629								
F	570-599				598	592	579	578	
G	540-569								
H	510-539								527

2.6.3 Lista de verificação

As seguintes afirmações chamam a atenção para as questões mais importantes a ter em conta na etapa da atribuição dos pontos e identificação dos postos de trabalho de valor igual. Caso alguma delas não se verifique, convém que os procedimentos adoptados sejam revistos até que todas se confirmem.

- Evitou-se que os postos de predominância feminina se posicionem de forma desproporcionada imediatamente abaixo do limite superior dos intervalos.
- Evitou-se que os postos de predominância feminina com elevado número de efectivos se posicionem de forma desproporcionada imediatamente abaixo do limite superior dos intervalos.
- Evitaram-se sobreposições dos intervalos.





Notas Finais

Os resultados alcançados ao longo deste processo permitem-nos fazer algumas considerações que devem ser lidas e interpretadas à luz do carácter experimental, do permanente diálogo entre as partes e de um genuíno interesse em combater a desigualdade salarial.

Se tivéssemos que destacar o que de mais virtuoso aconteceu neste processo demorado e complexo, não restam dúvidas que foi a interessante relação triangular entre trabalho em parceria, produção de inovação e igualdade de género.

A análise, a reflexão e a decisão foram sempre feitas num espírito de abertura negocial entre as partes. Não quer isto dizer que houvesse sempre convergência de posições, quer antes dizer que houve espaço para integrar as diferenças, das quais resultaram compromissos numa base de consenso.

A experimentação resultou num produto de grande inovação e potencial. Foram feitas muitas aprendizagens e identificadas possíveis e variadas utilizações da Metodologia de Avaliação. Foi aberto um caminho.

Procurámos descrever o processo vivido e ficámos na posse não de uma receita mas de um processo técnico, sistemático, cujo encadeamento de etapas deve ser observado, assim como um conjunto de critérios para garantir um resultado credível, consensual e aplicável.

O sucesso do objectivo da Metodologia de Avaliação descrita depende muito da observância dos requisitos enunciados várias vezes, clareza, ausência de ambiguidade e não enviesamento de género. Para tal é fundamental um bom domínio da técnica, uma clara compreensão do princípio da igualdade salarial e uma vontade efectiva de eliminar a desigualdade que resulta da discriminação salarial.

E, finalmente, os resultados alcançados só podem assumidos e legitimados pelas partes se estas tiverem uma participação activa em todo o processo. Essa foi a opção deste projecto!







Questionário para Avaliação dos Postos de Trabalho

Gerente	
Chefe de cozinha	
Chefe de pastelaria	
Pasteleiro	
Empregado de mesa	
Cozinheira	
Empregada de balcão	
Copeira	





O presente questionário integra a construção de uma metodologia de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamentos de género. Toda a informação recolhida neste instrumento é confidencial e serve exclusivamente para o fim indicado.

O questionário é constituído por 5 partes:

1ª Parte: Caracterização do estabelecimento

2ª Parte: Dados de caracterização dos/as trabalhadores/as

3ª Parte: Descritivo funcional

4ª Parte: Avaliação dos postos de trabalho

- Competências
- Responsabilidades
- Esforços
- Condições de Trabalho

5ª Parte: Observações



Dados a recolher junto do estabelecimento

1. Código do Estabelecimento: _____
2. Localidade: _____
3. N° de Trabalhadores/as: _____
(1) Permanentes: _____ (2) Não Permanentes: _____
4. Grupo de Classificação do Estabelecimento*:
B ☐ C ☐
5. Horário de Funcionamento: _____ / _____

* Grupo de classificação do estabelecimento conforme CCT subscrito entre ARESP e FESAHT para os Restaurantes, Pastelarias e Similares, publicado em BTE n° 28, de 29 de Julho de 2004:

GRUPO B

- Restaurantes e estabelecimentos de restauração e bebidas (maiores que 5 trabalhadores)
- Parques de Campismo

GRUPO C

- Estabelecimentos de restauração ou de bebidas com 5 ou menos trabalhadores



Data: _____ Dia: _____ Hora de início: ____ h ____

Dados a recolher junto dos/as trabalhadores/as

Reconhecendo a importância da sua profissão para o sector, importa conhecer o conjunto de tarefas inerentes à sua profissão, pelo que solicitamos a V/ colaboração para o preenchimento deste instrumento/questionário.

1. Sexo: (1) H (2) M

2. Idade: _____

3. Categoria Profissional: _____ **Nível** _____
Grau _____ 1ª ☐ 2ª ☐ 3ª ☐

4. Vínculo Contratual:

(1) Permanente ☐ (2) A Prazo ☐ (3) Outro ☐

5. N° de horas de trabalho/dia:

(1) Até 8 horas/dia ☐ (2) 8 a 10 horas/dia ☐ (3) Mais que 10 horas/dia ☐

6. N° de dias de trabalho/semana:

(1) Até 6 dias/semana ☐ (2) 6 dias/semana ☐

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

7. Quantos pessoas desempenham as mesmas funções que as suas? (quantos/as pessoas fazem o mesmo trabalho)?



8. Diga-nos, das tarefas que se descrevem, o que faz e com que frequência faz?

Elencar as tarefas relativas ao posto de trabalho observado (para efeitos deste questionário foi utilizado o descritivo constante do CCT assinado pela ARESP e a FESAHT, BTE, 1ª série, n.º 28 de 29 de Julho de 2004).

Tarefas	Frequência			
	(1) NA/N	(2) O	(3) F	(4) S

9. Para além das tarefas referidas, mencione outras que não tenham sido indicadas e a frequência com que as faz.

Outras Tarefas	Frequência		
	(2) O	(3) F	(4) S

10. Qual o material e equipamento utilizado na realização do seu trabalho

- (1) Calculadora ☐
- (2) Computador (Word, Excel e Access) ☐
- (3) Computador c/ software específico (indique qual) _____ ☐
- (4) Fax ☐
- (5) Impressora ☐
- (6) Telefone ☐
- (7) Equipamento de registo electrónico ☐
- (8) Registadora ☐
- (9) Terminal de pagamento automático ☐
- (10) Objectos cortantes ☐
- (11) Loiça fina ☐
- (12) Loiça grossa ☐
- (13) Máquinas (lavar loiça, cortar fiambre, picar carne, café, serra de corte, etc.) _____ ☐
- (14) Outros (Indique quais) _____ ☐

Competências

11. Diga qual é a sua escolaridade

Habilitações Escolares	Níveis
< 4ª classe	1
Ensino Básico	2
Ensino Secundário, 12º ano ou equivalente	3
Ensino Superior	4

12. Fez formação profissional para ter acesso à sua profissão?

Resposta SIM, passe à pergunta 12.a); resposta NÃO, passar à pergunta 13.

Formação Profissional	Níveis
Não	1
Sim	2

12. a) Com que duração?

Carga Horária	Níveis
Não requer formação de acesso à profissão	1
Até 90 horas	2
91-300 horas	3
Mais de 300 horas	4

13. Há quanto tempo trabalha nesta profissão?

Experiência Profissional	Níveis
Menos de 1 ano	1
De 1 ano a menos de 2 anos	2
De 2 anos a menos de 4 anos	3
4 e mais anos	4



14. Quanto à Segurança e Higiene Alimentar (SHA), diga quais as tarefas que executa?

- Limpar o espaço e/ou os equipamentos e utensílios de trabalho
- Receber e/ou escolher e/ou separar alimentos
- Armazenar alimentos
- Conservar alimentos
- Preparar alimentos para confecção
- Confeccionar alimentos
- Controlar prazos de validade, registar temperaturas, controlar o nível de saturação de óleos, entre outras

SHA	Níveis
Mobilização de uma competência	1
Mobilização de 2 a 3 competências	2
Mobilização de 4 competências	3
Mobilização de 5 a 6 competências	4
Mobilização de 7 competências	5

15. Quanto às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), indique quais os procedimentos No desempenho da sua profissão, diga se:

TIC	Níveis
Não requer utilização de tecnologias de informação e comunicação	1
Registadora simples e/ou registos electrónicos e/ou informáticos e/ou utilização de informática na óptica do utilizador (Word, Excel, Access)	2
Utiliza sistemas informáticos específicos de gestão (WINREST; SAP; Gestão de RH; Outros)	3

16. No âmbito da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST), o desempenho das suas tarefas:

SHST	Níveis
Requer informação ou conhecimentos básicos de SHST	1
Utilizar equipamentos de protecção individual, associados à sua actividade (luvas e/ou calçado antiderrapante, entre outros)	2
Identificar riscos na sua origem (Risco de corte; intoxicação; queimadura, entre outros.)	3
Implementar medidas de prevenção e/ou actuar em situações de emergência (Prestação de 1ºs socorros; Combate a incêndios; Evacuação de pessoas)	4

17. Na sua profissão tem necessidade de utilizar línguas estrangeiras?

Línguas Estrangeiras	Níveis
Não necessárias, requer unicamente a utilização de língua portuguesa	1
Requer conhecimento básico de uma língua estrangeira, para receber e responder a pedidos	2
Requer conhecimentos de mais que uma língua, para comunicar com clientes e entender textos	3
Requer bom conhecimento de uma língua estrangeira, que possibilite discussão de documentos e redacção de textos	4

18. No exercício das suas funções pode ter necessidade de gerir conflitos, diga quais

Gestão de Conflitos	Níveis
Não requer gestão de conflitos	1
Gestão de conflitos Internos, entre o pessoal (de um departamento ou secção, de vários departamentos ou secções, a nível global da organização)	2
Gestão de conflitos Externos (com clientes - reclamações ou desagrados; com fornecedores - erros no fornecimento, incumprimento de prazos, etc; com clientes e fornecedores)	3
Gestão de conflitos Internos e externos	4

19. No exercício das suas funções diga se tem que comunicar com:

- Colegas
- Chefias
- Subordinados/as
- Fornecedores
- Clientes

Comunicação	Níveis
1 Tipo de Interlocutor	1
2 Tipos de Interlocutores	2
3 Tipos de Interlocutores	3
4 Tipos de Interlocutores	4
5 Tipos de Interlocutores	5

20. No exercício das suas funções, precisa mobilizar

(Ilustrar com exemplos específicos de cada posto de trabalho a observar)

Habilidade manual *	Níveis
Não requer habilidade manual	1
Habilidade manual ao nível da destreza	2
Habilidade ao nível da destreza e da minúcia ou precisão	3
Habilidade ao nível da minúcia e da precisão	4
Habilidade manual ao nível da destreza, da minúcia e da precisão	5



21. As suas funções implicam ter agilidade corporal?

Agilidade Corporal*	Níveis
Não necessária mas requerida ocasionalmente	1
Necessária e requerida frequentemente	2
Necessária e requerida permanentemente	3

* Por observação directa e ter em conta se, por exemplo, o serviço às mesas é directo (prato servido pelo empregado) ou indirecto (prato vem feito da cozinha).

22. Na sua profissão qual a rapidez exigida na execução das suas tarefas?

Rapidez de Execução*	Níveis
Rapidez requerida ocasionalmente	1
Rapidez requerida frequentemente	2
Rapidez sempre requerida	3

* Questão a ser respondida através de observação directa

23. Nas suas funções, tem que criar, encontrar e desenvolver novas soluções? (exs: a) pensar na combinação de novos temperos; b) pensar na utilização de novos produtos; c) criar uma decoração para um bolo; d) criar novos pratos; e) mudar a composição de pratos.)

Criatividade	Níveis
Não requer criatividade	1
Requer criatividade na concepção ou na produção de propostas originais e novas soluções	2
Requer criatividade na concepção e na produção de propostas originais e novas soluções	3

Responsabilidades**24. Na sua profissão tem responsabilidades pela segurança e saúde de outras pessoas** (ex: clientes)?

Segurança e Saúde de Pessoas	Níveis
No atendimento ao cliente	1
No apoio ao serviço	2
Na confecção de alimentos	3
Em mais do que um nível anteriormente citado	4

25. Tem responsabilidades de dirigir o trabalho de outros/as, responsabilidades de chefia?

Direcção/Chefia	Níveis
Ausência ou responsabilidade pontual em dirigir o trabalho de uma secção/departamento	1
Uma secção	2
Duas ou mais secções	3
Todo o estabelecimento	4

26. O desempenho das suas funções exige cooperação com outros/as trabalhadores/as:

Cooperação	Níveis
Com trabalhadores/as de uma secção	1
Com trabalhadores/as de duas secções	2
Com trabalhadores/as de mais de duas secções	3

27. As suas funções implicam a preparação do seu trabalho ou tem quem o/a ajude? Quando prepara trabalho para outros/as, é para a sua secção ou para outras?

Preparação do trabalho	Níveis
Que faz	1
Que outros/as fazem	2
Que faz e que outros/as fazem	3

28. Tem a seu cargo a responsabilidade de verificar o estado de conservação dos equipamentos e materiais que utiliza?

Confrontar com a questão 10

Produtos, Equipamentos e Materiais	Níveis
Não requer responsabilidades por produtos, equipamentos e materiais	1
Produtos	2
Materiais e/ou equipamentos	3
Produtos, materiais e equipamentos	4



29. Pensando nas suas funções, tem que planear e/ou organizar o trabalho que faz?

Por exemplo, pensar como organizar a arrumação das mesas para facilitar a circulação das pessoas? Determinar quem faz o quê em que momento?

Métodos e Processos de Trabalho	Níveis
Do trabalho que executa	1
De uma secção/departamento	2
De 2 ou mais secções/departamentos	3
De todo o estabelecimento	4

30. No seu dia-a-dia movimenta documentos e/ou dinheiro?

(facturas, recibos, mapa de férias, recibos de vencimento, justificação de faltas...)

Documentos e Dinheiro	Níveis
Não requer movimentação de documentos ou dinheiro	1
Por documentos	2
Por dinheiro	3
Por documentos e dinheiro	4

31. Na sua função tem a seu cargo a aquisição e gestão de stocks?

Gestão de Stocks	Níveis
Não requer aquisição ou gestão de produtos alimentares	1
Aquisição de produtos alimentares	2
Gestão de produtos alimentares	3
Aquisição e gestão de produtos alimentares	4

Esforços**32. Na sua função está mais tempo de pé ou sentado/a? Mais ou menos quantas horas por dia?**

Posições Corporais	Níveis
Trabalho sentado durante toda a jornada de trabalho	1
Trabalho em pé até 2 horas/dia	2
Trabalho em pé até 4 horas/dia	3
Trabalho em pé até 6 horas/dia	4
Trabalho em pé durante toda a jornada de trabalho	5

33. O seu trabalho implica movimentos repetitivos, por exemplo, tirar cafés durante muito tempo seguido, cortar legumes, estar à caixa, moldar massa em forma...? Se sim, durante quanto tempo?

Movimentos Repetitivos	Níveis
Ausência de movimentos repetitivos	1
Com movimentos repetitivos até 2 horas de trabalho/dia	2
Com movimentos repetitivos até 4 horas de trabalho/dia	3
Com movimentos repetitivos até 6 horas de trabalho/dia	4
Movimentos repetitivos durante toda a jornada de trabalho	5

34. No seu trabalho quais as posturas mais frequentes?

Posturas	Níveis
Trabalho realizado com os braços em ângulo recto	1
Trabalho realizado com os braços em ângulo recto e com flexão dos joelhos	2
Trabalho realizado com os braços em ângulo recto e com elevação da cabeça	3
Trabalho realizado com os braços em ângulo recto, flexão dos joelhos e com elevação da cabeça	4

* Questão a ser respondida por observação directa e inquirição; quem inquirir deve demonstrar o exemplo de cada nível.

35. A sua profissão implica levantar e/ou transportar pesos?

(sem ajuda ou com ajuda; tem ideia qual é o peso daquilo que transporte):

Levantamento e Transporte de Pesos	Níveis	Até 10Kg	10-20 Kg
Não requer levantamento ou transporte de pesos	1	-	-
Descontínuo, com ajuda	2	1	2
Contínuo, com ajuda	3	1	2
Descontínuo, sem ajuda	4	1	2
Contínuo, sem ajuda	5	1	2

36 - O seu trabalho exige estar com atenção em muitas coisas ao mesmo tempo? Ou estar com atenção numa coisa de cada vez?

Atenção	Níveis
Concentrada ou difusa	1
Concentrada e difusa	2

37. Nas suas funções acontece ser confrontado/a com situações inesperadas, para as quais tem de encontrar rapidamente uma resposta? Essas situações estão relacionadas com:

Gestão de Imponderáveis	Níveis
Com bens (falta de determinados materiais, produtos e/ou equipamentos)	1
Com pessoas internas ao estabelecimento (colegas)	2
Com bens e pessoas internas ao estabelecimento	3
Com pessoas internas ou externas (clientes, fornecedores)	4
Com bens, pessoas internas e externas	5



38. O seu trabalho está sujeito a interrupções?

Interrupções	Níveis
Sem interrupções	1
Com interrupções ocasionais	2
Com interrupções frequentes	3
Com interrupções constantes	4

Condições de Trabalho

39. No seu posto de trabalho há ruídos (barulhos) provocados por máquinas, equipamentos e/ou pessoas?

(Sub-factor passível de observação e inquirição)

Ruído	Níveis
Esporádico de máquinas, equipamentos ou pessoas	1
Constante de pessoas	2
Constante de máquinas e equipamentos	3
Ruído constante de pessoas, máquinas e equipamentos	4

40. No seu posto trabalha com: (Sub-factor passível de observação e inquirição)

Iluminação	Níveis
Com iluminação natural e artificial	1
Com iluminação natural e com artificial a apresentar zonas de sombra	2
Com iluminação artificial	3
Com iluminação artificial a apresentar zonas de sombra	4

41. No seu ambiente de trabalho, a temperatura é:

(Sub-factor passível de observação e inquirição)

Ambiente Térmico	Níveis
Temperatura amena ⁶⁴ constante	1
Temperatura amena, com exposição a correntes de ar ou mudanças bruscas	2
Temperatura quente ou fria	3
Temperatura quente ou fria, com exposição a correntes de ar ou a mudanças bruscas de temperatura	4
Temperatura quente ou fria, com exposição a correntes de ar e a mudanças bruscas de temperatura	5

⁶⁴ Entenda-se como ambiente natural, entre 18-22° e, em condições excepcionais, até aos 25° (Artº 11º DL 243/86, de 20 de Agosto).

42. As suas funções implicam estar em contacto com vapores e/ou gases?

Por ex: monóxido de carbono decorrente da cozedura dos alimentos, gases residuais, gases provenientes de detergentes e secantes utilizados, entre outros (Sub-factor passível de observação e inquirição)

Vapores, Gases e Produtos Tóxicos	Níveis
Sem exposição a vapores, gases ou produtos tóxicos	1
Exposição a vapores	2
Exposição a gases/produtos tóxicos	3
Exposição a vapores e a gases/produtos tóxicos	4

43. O seu trabalho implica trabalhar ao fim-de-semana?

Trabalho ao Fim-de-Semana	Níveis
Não trabalha ao fim-de-semana	1
Trabalha Sábados ou Domingos	2
Trabalha Sábados e Domingos	3

44. O seu horário de trabalho é repartido?

Horário Repartido	Níveis
Horário contínuo	1
Repartido, com intervalo até 3h	2
Repartido, com intervalo de mais de 3 horas	3

45. Com que frequência trabalha entre as 24h00 e as 07h00?

Trabalho Nocturno	Níveis
Ausência de trabalho nocturno	1
Até 5 dias/mês, com trabalho diurno semanal	2
Uma semana ou mais, com trabalho diurno semanal	3

46. Como é o seu ritmo de trabalho?

Ritmos de Trabalho	Níveis
Constante	1
Diferenciado consoante as épocas do ano	2
Diferenciado consoante os dias da semana	3
Diferenciado consoante as horas do dia	4
Varia consoante a combinação de 2 ou mais hipóteses anteriores	5



47. Na sua profissão corre riscos de acidente e/ou doenças:

- Corte
- Queimadura
- Queda
- Intoxicação
- Explosão
- Incêndio
- Choque eléctrico
- Impacto de Cargas
- Lesões em partes do corpo
- Problemas Auditivos
- Problemas Respiratórios
- Doenças Infecto-contagiosas
- Doenças Músculo-esqueléticas
- Agressões
- Stress
- Problemas Alergológicos
- Problemas Dermatológicos
- Outros (Quais)

<u>Riscos de Acidentes e Doenças Relacionadas com o Trabalho</u>	<u>Níveis</u>
Até 4 riscos	1
De 5 a 8 riscos	2
De 9 a 12 riscos	3
De 13 a 16 riscos	4
De 17 a 20 riscos	5

Observações

P¹ª CGTP-IN

P¹ª ARESP

Anabela Vogado

Maria Albertina Martins







Grelha de factores e subfactores





A finalidade da presente grelha é dar suporte explicativo ao **Questionário de Observação dos Postos de Trabalho**. As versões dos dois instrumentos (questionário e grelha) já incorporaram alterações que decorrem da aplicação que foi feita, da análise das respostas e de posteriores aperfeiçoamentos.

Este documento refere-se ao conteúdo dos factores, subfactores e níveis identificados como aqueles que melhor correspondem às exigências, características e complexidade das profissões consideradas estratégicas para o sector da restauração e bebidas.

Profissões a Analisar	Predominância
Gerente/Director Restauração	Masculina
Chefe Cozinha	Masculina
Chefe Pastelaria	Masculina
Pasteleiro	Masculina
Empregado de Mesa	Masculina
Cozinheira	Feminina
Empregada de Balcão	Feminina
Copeira	Feminina

A identificação dos factores, subfactores e níveis é uma etapa fundamental de uma metodologia de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género. Esta metodologia tem por objectivo avaliar e comparar, com base em critérios comuns, precisos e detalhados, os postos de trabalhos de uma organização/sector de actividade.

Permite, ainda, determinar a posição relativa de um posto de trabalho em relação a outro num sector ou organização, independentemente de aquele ser ocupado por um homem ou por uma mulher. Para tal, cada posto de trabalho é analisado e comparado de acordo com um conjunto de quatro factores (competências, responsabilidades, esforços e condições de trabalho).

Cada factor integra um conjunto de subfactores cujo número varia de acordo com o máximo de informação necessária para caracterizar os postos de trabalhos com o maior rigor.

De modo a diferenciar os postos de trabalho entre si, cada subfactor é decomposto em níveis que se traduzem numa escala (pode ser pela frequência, pelo peso, pela intensidade, entre outras⁶⁵).

Para observar os postos de trabalho de acordo com este método deve ser construído um instrumento de recolha de informação sobre o conteúdo dos postos de trabalho (vide questionário especialmente concebido no âmbito do projecto com perguntas relativas a cada subfactor).

⁶⁵ Marie-Thérèse Chicha ,2006b : p.24.



	Sub-factores (ordem pela qual surgem no questionário)	Nº Níveis
Competências	1. Habilitações Escolares	4
	2. Formação Profissional	4
	3. Experiência Profissional	4
	4. Segurança e Higiene Alimentar (SHA)	5
	5. Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	3
	6. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST)	4
	7. Línguas Estrangeiras	4
	8. Gestão de Conflitos	4
	9. Comunicação	5
	10. Habilidade Manual	5
	11. Agilidade Corporal	3
	12. Rapidez de Execução	3
	13. Criatividade	3
Responsabilidades	1. Segurança e Saúde de Pessoas	4
	2. Direcção/Chefia	4
	3. Cooperação	3
	4. Preparação do Trabalho	3
	5. Produtos, Equipamentos e Materiais	4
	6. Métodos e Processos de Trabalho	4
	7. Documentos e Dinheiro	4
	8. Gestão de Stocks	4
Esforços	1. Posições Corporais	5
	2. Movimentos Repetitivos	5
	3. Posturas	4
	4. Levantamento e Transporte de Pesos	5
	5. Atenção	2
	6. Gestão de Imponderáveis	5
	7. Interrupções	4
Condições de Trabalho	1. Ruído	4
	2. Iluminação	4
	3. Ambiente Térmico	5
	4. Vapores, Gases e Produtos Tóxicos	4
	5. Trabalho ao Fim-de-Semana	3
	6. Horário Repartido	3
	7. Trabalho Nocturno	3
	8. Ritmos de Trabalho	5
	9. Riscos de Acidentes e Doenças Relacionadas com o Trabalho	5

Factor: Competências

As competências são constituídas pelos conhecimentos, capacidades e atitudes necessários para ocupar um posto de trabalho. Elas abrangem três tipos de saberes e seus respectivos domínios de aprendizagem, ou seja, saber-saber – domínio cognitivo, saber-fazer – domínio psicomotor e saber ser/estar – domínio de atitudes. Estes saberes podem ser obtidos quer através de estudos e formação (educação formal e educação não-formal), quer através da experiência – educação informal. Assim, as competências incluem ainda a capacidade de interagir e relacionar-se com diferentes grupos (a nível interno: com colegas de profissão, subordinados/as e chefias; a nível externo: com clientes e fornecedores de bens e serviços) e cobrem, igualmente, aptidões sensoriais e físicas, tais como a habilidade manual, rapidez de execução, entre outras.

Indicam-se a seguir os 13 subfactores que definem as competências, para efeitos deste sector, dos seus objectivos e importância.

Habilitações escolares: as habilitações escolares referem-se às qualificações formais obtidas em estabelecimento de ensino devidamente reconhecido. Este subfactor visa medir a escolaridade necessária para o bom desempenho da profissão, de acordo com o fixado no CCT⁶⁶ para a admissão à mesma.

Nível 1	Frequência do 1º ciclo do ensino básico sem conclusão do mesmo (menos que a 4ª classe).
Nível 2	Frequência e conclusão dos 1º, 2º e 3º ciclos do ensino básico, i.e. é considerada a frequência e conclusão de qualquer um destes ciclos, sendo que o 1º equivale a 4 anos de escolaridade, o 2º equivale a 6 anos e o 3º ciclo equivale a 9 anos.
Nível 3	Frequência e conclusão do ensino secundário (11 anos de escolaridade), 12º ano ou equivalente.
Nível 4	Frequência e conclusão do ensino superior.

Formação Profissional (de acesso à profissão): Refere-se às qualificações profissionais obtidas pela frequência e conclusão com aproveitamento de um curso de formação profissional conferida por entidade devidamente acreditada.

Nível 1	Ausência de formação profissional de acesso à profissão.
Nível 2	Frequência e conclusão com aproveitamento de curso de formação profissional com duração inferior a 90 horas.
Nível 3	Frequência e conclusão com aproveitamento de curso de formação profissional com duração de 91 a 300 horas.
Nível 4	Frequência e conclusão com aproveitamento de curso de formação profissional com duração superior a 300 horas.

⁶⁶CCT para os Restaurantes, Pastelarias e similares, BTE, 1ª série, n.º 28 de 29 de Julho de 2004.



Experiência Profissional: Refere-se ao tempo de experiência na profissão, independentemente do(s) estabelecimento(s) onde adquiriu essa experiência.

Nível 1	Experiência profissional com duração inferior um ano.
Nível 2	Experiência profissional com duração igual ou superior a um ano e inferior a dois anos.
Nível 3	Experiência profissional com duração igual ou superior a dois anos e inferior a quatro anos.
Nível 4	Experiência profissional com duração igual ou superior a quatro anos.

Segurança e Higiene Alimentar (SHA): Refere-se ao conjunto de competências necessárias para o desempenho de tarefas e procedimentos adequados em todas as fases da conservação e manuseamento dos alimentos de forma a garantir a segurança e saúde da comunidade à qual o serviço é prestado.

Corresponde a:

- Limpar o espaço de trabalho e/ou os equipamentos e/ou os utensílios;
- Receber e/ou escolher e/ou separar alimentos;
- Armazenar alimentos;
- Conservar alimentos;
- Preparar alimentos;
- Confeccionar alimentos;
- Controlar prazos de validade e/ou verificar temperaturas e/ou verificar o nível de saturação dos óleos.

Dado que todas as competências são equivalentes (em valor), a diferenciação é feita pelo número de competências que são mobilizadas no exercício da função. (Este critério foi escolhido porque todas as competências no âmbito da HSA, têm um impacto significativo na cadeia do trabalho).

Nível 1	Corresponde a uma competência
Nível 2	Corresponde a duas ou três competências
Nível 3	Corresponde a quatro competências
Nível 4	Corresponde cinco ou seis
Nível 5	Corresponde a sete competências

Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC): Este sub-factor visa medir as competências que são necessárias mobilizar, de acordo com o tipo de tecnologia utilizada nas diferentes formas de registos, para garantir o bom funcionamento da empresa/estabelecimento.

Nível 1	Não requer a utilização de equipamento de registo
Nível 2	Utiliza registadora simples e/ou registos electrónicos e/ou informáticos e/ou informática na óptica do utilizados.
Nível 3	Utilização de software específico para o sector.

Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho (SHST): Este subfactor refere-se ao nível de informação e conhecimentos exigidos pela profissão/sector de actividade em conformidade com as normas em matéria de SHST.

Nível 1	Requer informação ou conhecimentos básicos em matéria de SHST.
Nível 2	Corresponde à utilização de equipamentos de protecção individual (EPI's) associados à profissão, designadamente o uso correcto de luvas, calçado antiderrapante entre outros.
Nível 3	Corresponde à identificação de riscos de acidente e/ou doença na sua origem, i.e. riscos de corte; intoxicação; queimadura, tendinite entre outros.
Nível 4	Corresponde à implementação de medidas de prevenção, e/ou actuação em situações de emergência (prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas).

Línguas estrangeiras: Refere-se ao domínio oral e/ou escrito de línguas estrangeiras necessárias para o exercício da profissão, designadamente inglês, francês, alemão e/ou espanhol.

Nível 1	Utilização exclusiva do português
Nível 2	Conhecimento básico de uma língua estrangeira que permita receber e responder a pedidos
Nível 3	Conhecimento de mais do que uma língua estrangeira para comunicar com clientes e ler textos
Nível 4	Bom conhecimento de uma língua estrangeira

Gestão Conflitos: Refere-se às interações que podem ocorrer no trabalho a nível interno e/ou externo passíveis de desencadear situações de conflito e/ou de tensão. Entende-se por gerir conflitos: prevenir, antecipar e reparar conflitos.

- Conflitos internos: conflitos entre pessoas que trabalham no estabelecimento, independentemente da posição que ocupam. Estes conflitos podem ocorrer entre pessoas de um departamento ou secções, de vários departamentos ou secções ou envolver todos os níveis da organização.
- Conflitos externos: conflitos com/entre clientes, fornecedores ou outras pessoas que não trabalham no estabelecimento.

Exemplos: gestão de queixas e de reclamações ou erros nos fornecimentos e incumprimento de prazos, ou em ambas as situações.

Exemplo de conflito interno e externo em simultâneo: um/a empregado/a de mesa ao ser confrontado/a com um/a cliente descontente que culpa o/a cozinheiro/a que, por sua vez, diz que o/a cliente não tem razão.

Nível 1	Não requer competências de gestão de conflitos.
Nível 2	Gestão de conflitos internos.
Nível 3	Gestão de conflitos externos quer com clientes, quer com fornecedores, quer com ambos.
Nível 4	Gestão de conflitos internos e externos, podendo estes ser em simultâneo.



Comunicação: Este sub-factor visa medir o número de interlocutores/as com os quais se estabelece comunicação num dado estabelecimento. Para efeitos deste subfactor entende-se por diferentes tipos interlocutores: colegas, clientes, subordinados/as, chefias e fornecedores. Este critério foi escolhido porque as competências de comunicação a serem mobilizadas, apesar de diferentes são equivalentes em valor, e têm um impacto significativo na cadeia do trabalho, daí a diferenciação ser feita pelo número dos diferentes tipos interlocutores.

Nível 1	1 Tipo de interlocutor
Nível 2	2 Tipos de interlocutores
Nível 3	3 Tipos de interlocutores
Nível 4	4 Tipos de interlocutores
Nível 5	5 Tipos de interlocutores

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

Destreza - agilidade e rapidez

Exemplo: No atendimento às mesas: servir bebidas

- Na cozinha: transporte de travessas/pratos.
- Na copa: manuseamento rápido e cuidado no tratamento das loiças

Minúcia - realização de trabalhos manuais que requerem grande pormenor e detalhe, podendo ser feitos em áreas de pequena dimensão

Exemplo: Decoração de amêndoas

Precisão - aqui entendida como a realização de um trabalho manual que tem que ser exacto e conciso.

Exemplo: Desenho dos contornos de uma cara num bolo de aniversário.

Nível 1	A execução das tarefas não requer habilidade manual.
Nível 2	A execução das tarefas requer habilidade manual ao nível da destreza
Nível 3	A execução das tarefas requer habilidade manual ao nível da destreza e da minúcia ou da precisão
Nível 4	A execução das tarefas requer habilidade manual ao nível da minúcia e da precisão
Nível 5	A execução das tarefas requer habilidade manual ao nível da destreza, da minúcia e da precisão

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 título de exemplo, pode ser requerida agilidade corporal nas tarefas de atendimento, de limpeza e reposição de frio, de lavagem e tratamento de loiças, entre outras. A agilidade é diferenciada pela frequência com que é requerida.

Nível 1	Agilidade não requerida ou requerida ocasionalmente
Nível 2	Agilidade requerida frequentemente
Nível 3	Agilidade requerida sempre

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.

Nível 1	A execução das tarefas pode requerer, ocasionalmente, rapidez de execução.
Nível 2	A execução das tarefas requer, frequentemente, rapidez de execução.
Nível 3	A execução das tarefas requer sempre rapidez de execução.

Criatividade: Refere-se à criação, procura e aplicação de elementos inovadores ou originais no exercício das tarefas e/ou na profissão.

Exemplos:

- Na Sala: decorações (festas de aniversário, académicas, almoços de grupo, jantares), disposição de mobiliário, montras (é a 1ª coisa que vende; renovação periódica de montras); aconselhamento de pratos/bebidas – implica actualização constante e procura sistemática de coisas novas;
- Na Cozinha: transformar alimentos, elaborar novos pratos; pensar na combinação de novos temperos; pensar na utilização de novos produtos;
- No Balcão: preparação de sobremesas (arranjos que se fazem à fruta);
- Na Pastelaria: criar uma decoração para um bolo.

Nível 1	Não requer criatividade
Nível 2	Requer criatividade na concepção ou na produção de propostas originais e novas soluções
Nível 3	Requer criatividade na concepção e na produção de propostas originais e novas soluções

Factor: Responsabilidade

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

- **Pessoas** – saúde e segurança, coordenação, chefia, colaboração e organização do trabalho;
- **Bens e equipamentos** (máquinas, produtos e utensílios utilizados em todas as fases do processo de trabalho);
- **Documentos e/ou dinheiro** (facturas, recibos, cheques, entre outros).

Indicam-se a seguir os **8 subfactores** que definem a **responsabilidade**, para efeitos deste sector, dos seus objectivos e importância.

Segurança e saúde das pessoas: Este subfactor pretende identificar as diferentes situações, que têm impacto na segurança e saúde das pessoas. A responsabilidade por preservar a saúde, bem-estar dos/as clientes é essencial quando se trata de evitar, pela ingestão de alimentos em más condições ou em deficientes condições de higiene, colocar em perigo a saúde e a vida das pessoas.

Exemplos:

No atendimento ao/a cliente

- Respeito pelas regras de higiene e limpeza no manuseamento de equipamentos e utensílios utilizados, evitando o contacto directo com os alimentos e recorrer a utensílios apropriados à sua manipulação;
- Zelar pelas condições térmicas e acústicas da sala de refeições.



No apoio ao serviço

- Manter a limpeza das mesas de apoio ao trabalho;
- Proceder à separação e bom acondicionamento do lixo e garantir que caixotes do lixo estão fora da cozinha;
- Saber qual a dosagem certa de detergente/secante a utilizar;
- Saber a que temperatura deve estar a água para garantir limpeza;
- Ter em conta a dureza da água utilizada e suas implicações.

Na confeção dos alimentos

- Respeito pelas regras de descongelação de alimentos;
- Respeitar a diferenciação das zonas de trabalho para carnes, peixes e vegetais crus e produtos confeccionados;
- Proceder à desinfecção de legumes e frutos frescos;
- Respeitar os tempos e cozeduras dos alimentos, garantindo a sua sanificação;
- Controlar e registar as temperaturas de confeção;
- Controlar níveis de saturação dos óleos e proceder à sua renovação quando tal se mostre necessário;
- Garantir a limpeza e desinfecção dos recipientes utilizados na manipulação/confeção/acondicionamento dos alimentos.

Nível 1	Responsabilidade pela segurança e saúde no atendimento ao/à cliente
Nível 2	Responsabilidade pela segurança e saúde no apoio ao serviço
Nível 3	Responsabilidade pela segurança e saúde na confeção dos alimentos
Nível 4	Responsabilidade pela segurança e saúde em mais do que um dos níveis anteriormente referidos

Direcção/Chefia: Refere-se às responsabilidades em dirigir o trabalho de outras pessoas, ao nível de uma ou mais secções/departamentos ou de todo o estabelecimento.

Nível 1	Ausência ou responsabilidade pontual em dirigir o trabalho de uma secção.
Nível 2	Responsabilidade de dirigir o trabalho de uma secção/departamento.
Nível 3	Responsabilidade de dirigir o trabalho de duas ou mais secções/departamentos.
Nível 4	Corresponde à responsabilidade de dirigir o trabalho de todo o estabelecimento.

Cooperação: Refere-se à responsabilidade de cooperar tendo em conta que existe uma interdependência entre secções e as diferentes ocupações profissionais. A diferenciação é dada pelo âmbito da cooperação: com trabalhadores/as de uma, duas ou mais secções.

Nível 1	Corresponde à cooperação com trabalhadores/as de uma secção
Nível 2	Corresponde à cooperação com trabalhadores/as de duas secções.
Nível 3	Corresponde à cooperação com trabalhadores/as de mais de duas secções.

Preparação do trabalho: Este subfactor visa medir a responsabilidade sobre o trabalho que se prepara no exercício da profissão, tendo em conta os destinatários e a frequência com que é feito. No âmbito do Estudo do Trabalho⁶⁷, a realização de uma tarefa comporta em si 2 momentos

⁶⁷ REFA – Associação para o Estudo do Trabalho e Organização Empresarial, Fundamentos da Metodologia de Estudo do Trabalho, 1986.

distintos - preparação do trabalho e realização do trabalho – entendem-se por preparação as subtarefas que ocorrem uma vez por ordem de serviço e que permitem a realização do trabalho em si.

A título de exemplo:

- **Tarefa 1:** descascar e cortar 1 saco de batatas

Preparação do trabalho: ir buscar o saco de batatas ao armazém, colocar o recipiente para pôr as batatas e munir-se dos utensílios necessários à execução da tarefa, bem como, após a realização da tarefa, proceder à limpeza e arrumação do material.

- **Tarefa 2:** confeccionar um prato de peixe grelhado

Preparação do trabalho: limpar e amanhar o peixe, providenciar o acompanhamento necessário à confecção do prato, preparar a grelha/brasas e, no final, proceder à limpeza e arrumação do material.

A complexidade e responsabilidade aumentam na proporção dos/as destinatários/as para quem se prepara o trabalho, na medida em que aumenta também a responsabilidade de quem o faz na cadeia de produção.

Nível 1	Corresponde à responsabilidade em preparar o trabalho que faz.
Nível 2	Corresponde à responsabilidade em preparar o trabalho que outros/as fazem.
Nível 3	Corresponde à responsabilidade em preparar o trabalho que faz e que outros/as fazem.

Produtos, equipamentos e materiais: Refere-se à responsabilidade sobre equipamentos, materiais e produtos utilizados no posto de trabalho e/ou secção, isto é, assegurar o estado de conservação e a utilização adequada (evitar o desperdício) dos produtos alimentares (farinha, ovos, azeite, carne, peixe...) e outros utilizados no estabelecimento (detergentes...), assim como garantir o bom funcionamento dos equipamentos (máquina de cortar fiambre, máquina de café, laminador...) e materiais (talheres, toalhas de mesa, pratos...).

Exemplos (conservação e utilização de produtos)

- Entregar pedidos em condições;
- Verificar visualmente e pelo cheiro a boa qualidade daquilo que serve.

Exemplos (conservação e bom funcionamento de materiais e equipamentos)

- Verificar se os copos não têm falhas e se estão bem lavados;
- Substituir cadeiras quando estas não garantam a segurança de quem as utiliza;
- Inutilizar utensílios com ferrugem;
- Garantir o cumprimento dos prazos de manutenção das máquinas.

Nível 1	Sem responsabilidade pela conservação e utilização de produtos e/ou equipamentos e/ou materiais.
Nível 2	Responsabilidade pela conservação e utilização de produtos, designadamente a observância dos prazos de validade, o seu acondicionamento/ armazenamento.
Nível 3	Responsabilidade pela conservação e bom funcionamento de materiais e/ou de equipamentos.
Nível 4	Responsabilidade pela conservação, utilização e bom funcionamento de produtos, equipamentos e materiais.



Métodos e processos de trabalho: Refere-se à responsabilidade pela definição e planeamento de métodos e processos de trabalho, quer do trabalho que faz, quer ao nível de uma ou mais secções/departamentos. A complexidade e responsabilidade são proporcionais ao número de secções/departamentos.

Nível 1	Definição e/ou planeamento do trabalho que executa.
Nível 2	Definição e/ou planeamento do trabalho de uma secção/departamento.
Nível 3	Definição e/ou planeamento do trabalho de duas ou mais secções/departamentos.
Nível 4	Definição e/ou planeamento do trabalho de todo o estabelecimento.

Documentos e dinheiro: Refere-se à responsabilidade pela recepção e/ou manuseamento de dinheiro e de documentos do estabelecimento (facturas, recibos, mapa de férias, recibos de vencimento, justificação de faltas...).

Nível 1	Sem responsabilidade por documentos e dinheiro.
Nível 2	Recepção e/ou manuseamento de documentos.
Nível 3	Recepção e/ou manuseamento de dinheiro.
Nível 4	Recepção e/ou manuseamento de documentos e dinheiro.

Gestão de stocks: Refere-se à responsabilidade pela aquisição e/ou gestão de produtos alimentares necessários ao funcionamento do estabelecimento.

Nível 1	Sem responsabilidade pela gestão de stocks.
Nível 2	Aquisição de produtos alimentares.
Nível 3	Gestão de produtos alimentares.
Nível 4	Aquisição e gestão de produtos alimentares.

Factor: Esforços

Os esforços⁶⁸ são as respostas que os/as trabalhadores/as dão a qualquer carga que sobre eles/as incide, entendendo por carga⁶⁹ o conjunto de todas as influências negativas que incidem sobre as pessoas nos locais de trabalho. Os esforços repartem-se em dois grupos:

- Predominantemente enérgicos/físicos/musculares - posições corporais, movimentos repetitivos, posturas e levantamento ou transporte de pesos e tipo muscular, como acomodar bebidas ou alimentos);
- Predominantemente informativos/psíquicos (tipo sensoriais como a atenção e tipo psíquico como a exposição a interrupções e gestão de imponderáveis).

Indicam-se a seguir os 7 subfactores que definem os esforços, para efeitos deste sector, dos seus objectivos e importância.

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.

Nível 1	Em posição sentada durante toda a jornada.
Nível 2	Na posição de pé até 2 horas/dia.
Nível 3	Na posição de pé até 4 horas/dia.
Nível 4	Na posição de pé até 6 horas/dia.
Nível 5	Na posição de pé durante toda a jornada de trabalho.

Movimentos repetitivos: Referem-se ao esforço decorrente da repetitividade de movimentos que pode estar associada à profissão durante um dia de trabalho. Consideram-se movimentos repetitivos todos os que requerem uma frequência de concentração dos músculos igual ou superior a 15 movimentos por minuto⁷⁰.

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

Posturas: Referem-se ao esforço muscular associado à posição corporal requerida para o desempenho da profissão. As posturas são mais gravosas quando acarretam esforço muscular estático, i.e., quando se contraem músculos sem movimento, reduzindo ou impedindo a circulação sanguínea, do que é exemplo arrumar bebidas na arca situada na parte inferior do balcão.

Nível 1	Execução de trabalho com a posição dos braços em ângulo recto.
Nível 2	Execução de trabalho com a posição dos braços em ângulo recto e flexão dos joelhos.
Nível 3	Execução de trabalho com a posição dos braços em ângulo recto e elevação dos braços acima dos ombros.
Nível 4	Execução de trabalho com a posição dos braços em ângulo recto, flexão dos joelhos e elevação da cabeça.

⁶⁸ CGTP-IN, Manual de Unidades de Formação em Higiene e Segurança no Trabalho, 1999,.

⁶⁹ Ibidem.

⁷⁰ REFA, 1986..



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, bebidas, géneros alimentares...). A diferenciação é dada pela combinação do peso com as condições de transporte e levantamento de pesos: contínuo ou descontínuo, com ou sem ajuda

Nível 1	Não requer levantamento e transporte de pesos	<10 kg	10 a 20 Kg
Nível 2	Levantamento e/ou transporte de pesos contínuo, com ajuda (pessoas e/ou máquinas) descontínuo com ajuda	<10 kg	10 a 20 Kg
Nível 3	Levantamento e/ou transporte de pesos contínuo, com ajuda (pessoas e/ou máquinas) contínuo com ajuda	<10 kg	10 a 20 Kg
Nível 4	Levantamento e/ou transporte de pesos contínuo, com ajuda (pessoas e/ou máquinas) descontínuo sem ajuda	<10 kg	10 a 20 Kg
Nível 5	Levantamento e/ou transporte de pesos contínuo, com ajuda (pessoas e/ou máquinas) contínuo sem ajuda	<10 kg	10 a 20 Kg

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.

Nível 1	Tarefas que exigem atenção concentrada ou difusa.
Nível 2	Tarefas que exigem atenção concentrada e difusa.

Gestão de Imponderáveis: Refere-se ao esforço psíquico dispendido quando confrontado/a com imprevistos não imputáveis à sua acção, mas para os quais tem de encontrar uma solução em tempo útil.

Nível 1	Esforço psíquico decorrente da necessidade de gerir imprevistos relacionados com bens (falta de determinados produtos, avaria de máquinas...).
Nível 2	Esforço psíquico decorrente da necessidade de gerir situações imprevistas relacionadas com pessoas ao nível interno do estabelecimento (colegas).
Nível 3	Esforço psíquico decorrente da necessidade de gerir situações imprevistas relacionadas com bens e pessoas ao nível interno.
Nível 4	Esforço psíquico decorrente da necessidade de gerir situações imprevistas relacionadas com pessoas ao nível interno e externo (clientes, fornecedores).
Nível 5	Esforço psíquico decorrente da necessidade de gerir situações imprevistas relacionadas com bens, com pessoas ao nível interno e externo.

Interrupções: Corresponde ao esforço mental decorrente das interrupções (sua frequência) para dar resposta a outras solicitações e o seu impacto no esforço psíquico para retomar a tarefa.

Nível 1	Correspondente à inexistência de interrupções.
Nível 2	Nível baixo do esforço psíquico associado a interrupções do trabalho por ocorrer ocasionalmente.
Nível 3	Nível médio do esforço psíquico associado a interrupções do trabalho por ocorrer frequentemente.
Nível 4	Nível elevado do esforço psíquico associado a interrupções do trabalho por ocorrer sempre, obrigando ao retomar sucessivo do trabalho, exigindo uma grande capacidade de retoma das tarefas sem prejuízo da sua eficácia.



Factor: Condições de Trabalho

As condições de trabalho⁷¹ referem-se ao conjunto de todas as características dos 7 elementos do sistema de trabalho (tarefa, pessoa, meios de trabalho, processo de trabalho, entradas, saídas e influências), bem como de todas as influências do meio ambiente que incidem, positiva ou negativamente, sobre a pessoa quando esta realiza uma tarefa.

Indicam-se a seguir os 9 subfactores que definem as condições de trabalho, para efeitos deste sector, dos seus objectivos e importância.

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.

Nível 1	Ruído esporádico de máquinas, equipamentos e pessoas.
Nível 2	Ruído esporádico de máquinas e equipamentos, mas constante de pessoas.
Nível 3	Ruído esporádico de pessoas, mas constante de máquinas e equipamentos.
Nível 4	Ruído constante de pessoas, máquinas e equipamentos.

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.

Nível 1	Posto de trabalho com iluminação mista, natural e artificial.
Nível 2	Posto de trabalho com iluminação natural e com iluminação artificial a apresentar zonas de sombra.
Nível 3	Posto de trabalho com iluminação exclusivamente artificial.
Nível 4	Posto de trabalho com iluminação exclusivamente artificial a apresentar zonas de sombra.

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 18° e acima dos 22°, em situações excepcionais pode ir até aos 25°)⁷².

Nível 1	Posto de trabalho e/ou funções executadas num ambiente térmico correspondente i.e. a temperatura amena constante.
Nível 2	Posto de trabalho e/ou funções executadas num ambiente térmico correspondente a uma temperatura amena constante, mas que, em função das tarefas, está sujeito a correntes de ar ou mudanças bruscas de temperatura.
Nível 3	Posto de trabalho e/ou funções executadas num ambiente térmico correspondente a uma temperatura quente ou fria, sem exposição a correntes de ar e mudanças bruscas de temperatura.
Nível 4	Posto de trabalho e/ou funções executadas num ambiente térmico correspondente a uma temperatura quente ou fria, com exposição a correntes de ar ou mudanças bruscas de temperatura.
Nível 5	Posto de trabalho e/ou funções executadas num ambiente térmico correspondente a uma temperatura quente ou fria, com exposição a correntes de ar e a mudanças bruscas de temperatura.

⁷¹ REFA, 1986.

⁷² Artº 11º, DL 243/86, de 20 de Agosto.

Vapores, Gases e Produtos tóxicos: Refere-se à exposição a vapores, gases (butano ou propano) e/ou produtos químicos, no espaço ou zona onde são realizadas as tarefas relativas à função/profissão. Incluem-se neste subfactor, o monóxido de carbono decorrente da cozedura dos alimentos e a utilização de produtos tóxicos como detergentes, amónias e secantes.

Nível 1	Corresponde à não exposição a vapores ou gases ou produtos tóxicos.
Nível 2	Corresponde à exposição a vapores independentemente da sua natureza e/ou fonte.
Nível 3	Corresponde à exposição a gases/produtos tóxicos da sua natureza e/ou fonte.
Nível 4	Corresponde à exposição a vapores e gases/produtos tóxicos independentemente da sua natureza e/ou fonte.

Trabalho ao fim-de-semana: Refere-se à prestação de trabalho num ou em ambos os dias do fim-de-semana (habitualmente considerados como dias de descanso), sendo diferenciado pela frequência dessa prestação.

Nível 1	Corresponde à inexistência de trabalho ao fim-de-semana.
Nível 2	Corresponde à prestação de trabalho ao Sábado ou ao Domingo.
Nível 3	Corresponde à prestação de trabalho ao Sábado e Domingo.

Horário Repartido: Refere-se à prestação de trabalho em horário repartido, i. e., com intervalo que pode ir até 5 horas.

Nível 1	Corresponde à prestação de trabalho em horário contínuo (sem horário repartido).
Nível 2	Corresponde à prestação de trabalho repartido com intervalo até 3 horas.
Nível 3	Corresponde à prestação de trabalho repartido de mais de 3 horas.

Trabalho nocturno: Refere-se à frequência da prestação de trabalho cujo horário abranja um período nocturno, isto é entre as 24 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte⁷³.

Nível 1	Ausência de trabalho nocturno.
Nível 2	Corresponde à prestação de trabalho nocturno até 5 dias/mês, com trabalho diurno semanal.
Nível 3	Corresponde à prestação de trabalho nocturno uma semana ou mais dias/mês, com trabalho diurno semanal.

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, designadamente pelo período de festas – Natal, Páscoa;

⁷³ Cláusula 44ª do CCT para restaurantes, pastelarias e similares, subscrito pela ARESP e pela FESAHT, e publicado pelo BTE nº 28 de 29 de Julho de 2004.



- Pelos dias da semana, em função do estabelecimento funcionar em dias úteis e/ou ao fim-de-semana e à sua localização e em função da hora do dia, designadamente nos períodos das refeições.

Nível 1	Ritmo de trabalho constante, independentemente da época do ano, do dia da semana ou hora do dia.
Nível 2	Ritmo de trabalho diferenciado consoante as épocas do ano.
Nível 3	Ritmo de trabalho diferenciado consoante os dias da semana.
Nível 4	Ritmo de trabalho diferenciado consoante as horas do dia.
Nível 5	Ritmo de trabalho diferenciado consoante: <ul style="list-style-type: none"> • as épocas do ano e os dias da semana ou as horas do dia; • os dias da semana e as horas do dia; • as épocas do ano, os dias da semana e as horas do dia.

Riscos de acidente de trabalho e de doenças relacionadas com o trabalho: riscos⁷⁴ são 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.

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

Corte - em particular na cozinha, pelo contacto com objectos cortantes;

Queimadura - em particular na cozinha, pelo contacto com fritadeiras ou no transporte de comida e/ou bebidas quentes;

Queda - na cozinha ou nos espaços de circulação se o espaço estiver molhado e não estiver devidamente assinalado ou que não tenha um produto antiderrapante;

Intoxicação - em particular na cozinha pela inalação de monóxido de carbono ou de reagentes químicos;

Explosão - em particular na cozinha;

Incêndio - em particular na cozinha pela concentração de fogões, fornos, pela concentração de gordura;

Choque eléctrico - em particular na cozinha se as tomadas e o sistema eléctrico não estiver devidamente isolado ou se não forem observadas as regras de manuseamento de equipamentos eléctricos;

Impacto das cargas - em particular na áreas de armazenamento dos produtos;

Lesões em partes do corpo - que podem ocorrer pela má arrumação de objectos que podem cair sobre as pessoas e provocar feridas ou outro tipo de golpes;

Agressões, verbais e/ou físicas, por exemplo no atendimento a clientes mal-humorados, alcoolizados;

Problemas auditivos - incluindo a surdez, em razão das condições acústicas, em particular na cozinha pela proximidade de exposição a máquinas e equipamentos eléctricos;

Problemas dermatológicos - pelo contacto com produtos químicos, que podem provocar irritação na pele;

Doenças infecto-contagiosas - por exposição ao contacto com público cujo estado de saúde não é possível saber ou decorrentes de filtros de ares condicionados sem manutenção e limpeza;

⁷⁴ CGTP-IN, Manual de Unidades de Formação em Higiene e Segurança no Trabalho, 1999.

Problemas alergológicos – pelo contacto com produtos químicos/tóxicos, passíveis de provocar reacções alérgicas de natureza variada.

Stress - associado aos ritmos de trabalho, à necessidade de responder rapidamente aos pedidos.

Problemas músculo-esqueléticos - em virtude de movimentos repetitivos, posturas incorrectas, utilização de força, do manuseamento e/ou transporte de cargas, entre outros, durante longos períodos de tempo,.

Problemas respiratórios - por exposição a diferenças de temperatura, a espaços mal ventilados;

Este subfactor visa medir o número de riscos a que um/a profissional está exposto/a independentemente da sua natureza (a gravidade de cada risco ou doença é equivalente).

Nível 1	Até 4 riscos.
Nível 2	De 5 a 8 riscos.
Nível 3	De 9 a 12 riscos.
Nível 4	De 13 a 16 riscos.
Nível 5	De 17 a 20 riscos.





Bibliografia / Recursos

AA.VV. (2005), Actas da conferência final Garantir os direitos em material de igualdade de remuneração entre mulheres e homens, Lisboa, CITE (Encontros e seminários, nº 1)

AA.VV. (2004), Compilação de elementos para uma consulta especializada sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens, Lisboa, CITE (Estudos, nº 3).

BIT (1984), L'évaluation des emplois, Genève, BIT.

BIT (1998), Encyclopédie de sécurité et de santé au travail (1998), Genève, BIT.

CE (1996), Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, Luxembourg, Direction Générale Emploi & Affaires Sociales/CE.

Contrato Colectivo de Trabalho para Restaurantes, Pastelarias e Similares, subscrito pela ARESP e pela FESAHT, publicado pelo BTE nº 28 de 29 de Julho de 2004.

CGTP-IN, (1999), Manual de unidades de formação em higiene e segurança no trabalho, Lisboa.

Chiavenato, Idalberto (2002), Recursos Humanos, São Paulo, Ed. Atlas

Chicha, Marie-Thérèse (2007), Atteindre l'égalité de remuneration au moyen de l'évaluation des emplois, Formação no Centro de Formação de Turim/OIT, 23-26 de Abril 2007 (Apresentação em Power Point).

Chicha, Marie-Thérèse (2007), Promouvoir l'égalité de rémuneration au moyen de l'évaluation des emplois: guide de mise en oeuvre, (Version Préliminaire) Genève, BIT.

Chicha, Marie-Thérèse (2006), A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts, Geneva, ILO (Working Paper, nº 49).

Chicha, Marie-Thérèse (2000), L'équité salariale: mise en oeuvre et enjeux. 2ème edit. Canada, Editions Yvon Blais.

Eyraud, François (1993), Egalité de remuneration et valeur du travail dans les pays industrialisés, Revue Internationale du Travail, vol. 132, nº 1, pp. 35- 52.

Freitas, Luís Conceição (2002), Gestão da segurança e saúde no trabalho, vol. I e II, Lisboa, Ed. Universitárias Lusófonas

Good Practice Guide - Job evaluation schemes free of sex bias, <http://www.eoc.org.uk> [consul. 22 de Agosto de 2007].



Internationale des Services Publics, Équité salariale, maintenant!, Dossier d'information sur l'équité salariale, pp.72.

ISP, Reduciendo la brecha salarial de género. Guía practica para la revalorización del trabajo de las mujeres, pp.84.

REFA, (1986), Fundamentos da Metodologia para o Estudo do Trabalho, Darmstadt.

REFA, (1998), Metodologia para o Estudo do Trabalho: determinação de requisitos, Lisboa, Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã.

REFA, (1999), Metodologia para o Estudo do Trabalho: diferenciação salarial, Lisboa, Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã.

Tomei, Manuela (2005), Métodos de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, Projecto «Revalorizar o trabalho para promover a igualdade, Lisboa, EQUAL, (Apresentação em Power Point).

UNIHSNOR (2005); Hotelaria e Restauração – Manual de Prevenção, Lisboa, ISHST.

Glossário de termos

Diálogo Social

Compreende todo o tipo de negociações e consultas – inclusive a simples troca de informação – entre representantes dos governos, empregadores e trabalhadores/as sobre temas de interesse comuns relativos a políticas económicas e sociais.

[OIT – Departamento de Diálogo Social, Legislação e Administração do Trabalho]

Discriminação em função do sexo

Qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada no sexo e que tenha por objectivo ou efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento.

- Directa – sempre que uma norma explicitamente determina um tratamento diferente para homens e mulheres. Por exemplo quando uma lei proíbe às mulheres o acesso a determinadas profissões.
- Indirecta – “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar as pessoas (...) numa posição de desvantagem comparativamente com outras”. Por exemplo quando uma regra determina que para aceder a uma determinada profissão é exigida uma determinada altura. Como os homens são em geral mais altos, se não forem indicadas alturas diferenciadas, para um e outro sexo, as mulheres ficarão prejudicadas por um critério aparentemente neutro.

[Adaptado de: Convenção (n.º 111), sobre discriminação no emprego, e na profissão; e de: ABC of women workers’ rights and gender equality, ILO]

Enviesamento de género

É uma forma de beneficiar ou prejudicar um ou outro sexo e que resulta muitas vezes de estereótipos de género e de preconceitos e representações associadas a homens ou a mulheres.

Factores (Metodologia de Avaliação)

Crítérios que permitem levar em consideração as exigências dos diversos postos de trabalho de uma organização. Os factores competências, esforços, responsabilidades e condições de trabalho são considerados como necessários e suficientes para uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género.

[Adaptado de M.T. Chicha, 2008]

Estereótipos de género

São as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género).

[Cite ,Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens]

EQUAL

Programa de iniciativa comunitária que tem por objectivo promover o desenvolvimento e a implementação de novas práticas de luta contra a discriminação e as desigualdades de qualquer natureza ao nível do acesso e permanência no mercado de trabalho. É financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE).

[www.equal.pt]



Fundo Social Europeu (FSE)

Fundo estrutural, criado pelo tratado de Roma, que tem por objectivo promover o emprego e a mobilidade geográfica e profissional dos trabalhadores na Comunidade, bem como facilitar a adaptação às mutações industriais e à evolução dos sistemas de produção, nomeadamente, através da formação e reconversão profissionais.

[www.equal.pt]

Género

É a representação social do sexo biológico, determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade e na vida pública e privada.

[Relatório Final de Actividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade (1999) Lisboa: CIDM]

Grelha de ponderação (Metodologia de Avaliação)

A grelha de ponderação, que exprime o peso atribuído a cada factor e subfactor, representa uma das dimensões mais importantes num método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género. A ponderação dos factores de avaliação consiste em determinar a respectiva importância relativa e em atribuir a cada um deles um valor numérico.

Igualdade de género ou Igualdade entre mulheres e homens

Significa que homens e mulheres têm direito à igualdade de direitos, de oportunidades e de tratamento. Não significa que homens e mulheres são iguais ou devem ser iguais, mas antes que homens e mulheres devem ser livres para desenvolver as suas competências e fazer as suas opções sem limitações impostas pelos preconceitos ou estereótipos sobre o lugar dos homens e das mulheres na sociedade.

[adaptado de ABC of women workers' rights and gender equality, ILO]

Método de avaliação dos postos de trabalho

Método que mede, com base em quatro factores, competências, condições de trabalho, esforços e responsabilidades - as características dos postos de trabalho de uma organização com o objectivo de estabelecer o seu valor relativo.

[M.T. Chicha, 2008]

Níveis (dos sub-factores)

A intensidade, a frequência, a duração ou outras dimensões de um subfactor são medidas com recurso a uma escala composta por níveis. Os níveis permitem diferenciar os postos de trabalho uns dos outros.

[M.T. Chicha, 2008]

Remuneração

O termo remuneração abrange o salário, de base ou mínimo, e todas as outras regalias pagas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em natureza, pelo patrão ao trabalhador em razão do emprego deste último. Para efeitos da Convenção (n.º 100) da OIT, remuneração inclui todas as componentes pagas, em dinheiro ou em géneros, remuneração de base, horas extras, prémios, diuturnidades, bónus...

[Convenção (n.º 100) sobre igualdade de remuneração]

Salário igual para trabalho de igual valor

Remunerar de igual modo diferentes ocupações mas que requerem o mesmo nível de exigência em termos de competências, esforços, responsabilidade e condições de trabalho. Significa que os postos de trabalho podendo ser diferentes nos conteúdos podem ter o mesmo valor.

Segregação sexual do mercado de trabalho

Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e a diferentes níveis de actividade e emprego, sendo as mulheres confinadas a um leque mais limitado de ocupações profissionais (segregação horizontal) e nos níveis inferiores do trabalho (segregação vertical).

[ABC of women workers' rights and gender equality, ILO]

Subfactores (Metodologia de Avaliação)

Geralmente, cada factor de um método de avaliação de postos de trabalho decompõe-se em subfactores, de modo a que se possam avaliar todas as dimensões dos diversos postos de trabalho de uma organização.

[Adaptado de M.T. Chicha, 2008]

Trabalho de valor igual

Considera-se trabalho de valor igual aquele que, sendo diferente no seu conteúdo em termos de competências, esforços, responsabilidades e condições de trabalho, tem o mesmo valor, pelo que deve ser remunerado de igual modo.



CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional

Rua Victor Cordon, n.º 1
1249-102 Lisboa
e-mail: cgtp@cgtp.pt
Telefone: 213236500
Fax: 213236695

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

Avenida Casal Ribeiro, 18-A
1000-092 Lisboa
e-mail: geral@act.gov.pt
Telefone: 213308700
Fax: 213308710

ARESP – Associação da Restauração e Similares de Portugal

Avenida Duque D'Ávila n.º 75
1049-011 Lisboa
e-mail: aresp@aresp.pt
Telefone: 213527060
Fax: 213549428

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Rua Rodrigues Sampaio, 31, S/L Drt^a.
1150-278 Lisboa
e-mail: cesis.geral@cesis.org
Telefone: 213845560
Fax: 213867225

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Avenida da República, n.º 44, 2.º e 5.º
1069-033 Lisboa
e-mail: cite@cite.gov.pt
Telefone: 217803700
Fax: 217960332

FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Pátio do Salema, 4, 3º
1150-062 Lisboa
e-mail: fesaht@fesaht.pt
Telefone: 218873844
Fax: 218870510

OIT – Organização Internacional do Trabalho

(Escritório da OIT em Lisboa)
Rua Viriato, 7 – 7º e 8º andares,
1050-233 Lisboa
e-mail: jordaoa@ilo.org
Telefone: 213173440/9
Fax: 213140149



Entidades Parceiras:

