



REVALORIZAR O TRABALHO

PARA PROMOVER A IGUALDADE

SEMINÁRIO TRANSNACIONAL DE MALTA
22 JUNHO 2006

Projecto Co-financiado por:





ÍNDICE

<i>INTRODUÇÃO</i>	3
• Porquê	3
• Parceira de Desenvolvimento	3
• Contexto Português: o sector da Restauração e Bebidas	5
• Necessidades Específicas	6
• Objectivos	6
• Actividades	7
<i>DESENVOLVIMENTO</i>	7
• Síntese dos resultados obtidos na recolha de informação	7
a) Representants do Movimento Sindical	8
b) Trabalhadores/as do sector	11
c) Empresas	14
• Metodologia de análise de funções, centrada no valor do trabalho e sem enviesamentos de género	14

INTRODUÇÃO

*Porquê o Projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade***

O projecto “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade” decorre da necessidade de criar uma metodologia de análise de funções, capaz de valorizar trabalhadores/as e profissões e, simultaneamente, dignificar o trabalho como elemento estruturante para o aumento da produtividade, da competitividade e da qualidade de vida.

Parceria de Desenvolvimento

- **CGTP-IN:** Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional
- **FESAHT:** Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal
- **ARESP:** Associação da Restauração e Similares de Portugal
- **OIT:** Organização Internacional do Trabalho
- **CITE:** Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- **IGT:** Inspeção-Geral do Trabalho
- **CESIS:** Centro de Estudos para a Intervenção Social

CGTP-IN

Abrangendo a maioria dos sectores de actividade e categorias profissionais nas estruturas que lhe são afectas, dispõe de uma vasta equipa cuja organização, dinâmica e conhecimento constituem um grande auxílio ao bom desenvolvimento do projecto. Intervindo directamente nos locais de trabalho, contribui com a sua capacidade de mobilização, assumindo um papel activo na alteração de comportamentos necessária à efectivação da Igualdade de Oportunidades em geral e, particularmente, entre mulheres e homens.

Com uma larga experiência na negociação da Contratação Colectiva e de Acordos-Empresa, tem demonstrado a sua capacidade de diálogo no trabalho que tem desenvolvido com as entidades patronais, nos vários projectos ligados à igualdade entre mulheres e homens.

Paralelamente, conta com uma equipa especializada na concepção de conteúdos pedagógicos, constituída por pessoas directamente ligadas à formação de igualdade de género e à análise do valor do trabalho que, envolvidas no desenvolvimento do projecto, têm presentes as necessidades de formação de todos/as os/as destinatários/as.

FESAHT

Entre as suas frentes de acção contam-se a avaliação de situações discriminatórias na contratação colectiva e a igualdade entre mulheres e homens, bem como a representação de interesses colectivos e participação em organizações tripartidas. Assim sendo, os conhecimentos que detém dos problemas sentidos no sector em análise, permitem-lhe minimizar eventuais resistências que os/as trabalhadores/as possam oferecer perante um diálogo conjunto entre entidades que, tradicionalmente, vivem uma relação de conflito.

ARESP

A influência que tem junto dos seus associados reflecte-se, desde logo, no processo de negociação do acesso à informação.

O seu conhecimento sobre as funções estratégicas em análise e sobre os constrangimentos que, do ponto de vista do patronato, delas decorrem, assim como a sua intervenção directa na análise do trabalho com vista a um justo reenquadramento profissional reflecte um compromisso assumido na base da responsabilidade social. Assumindo o combate contra eventuais comportamentos que possam ferir a dignidade de quem trabalha e inerente a uma gestão assente na referida responsabilidade social, a ARESP aplicará as competências adquiridas na contratação colectiva, valorizando o sector que representa e as pessoas que nele trabalham. Promoverá ainda o debate entre patronato e representantes dos/as trabalhadores/as, facilitando a aplicação de soluções encontradas conjuntamente.

OIT

Contribui directamente com a presença de quadros nacionais e internacionais, especializados na análise do valor do trabalho e na igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

O reconhecimento mundial do seu papel no que respeita a questões intrinsecamente ligadas à centralidade do trabalho, conferem-lhe um carácter privilegiado, contribuindo para a credibilização e valorização do projecto. A sua participação na elaboração e avaliação dos instrumentos de recolha de informação e o seu envolvimento directo na concepção dos conteúdos formativos, possibilitam a sua internacionalização da sua aplicação.

CITE

As suas atribuições e experiência, permitem aprofundar o conhecimento e a actualização dos parceiros quanto à situação de direito em matéria de igualdade salarial. Paralelamente, o seu envolvimento no projecto possibilita uma eficaz identificação e avaliação de situações de cariz discriminatório que possam vir a ser encontradas, facilitando também uma melhor compreensão para a sua intervenção.

A CITE contribui ainda com a capacidade de envolver os parceiros sociais aos diversos níveis de intervenção e nos pareceres que dá sobre situações eventualmente discriminatórias, assumindo um importante papel no desenvolvimento da contratação colectiva.

IGT

A sua participação permite identificar e aprofundar atitudes discriminatórias que têm sido postas em prática e que foram objecto de pedidos de intervenção da IGT no âmbito das suas competências. Mediante a possibilidade de encontrar um quadro-referência tanto na sua origem como nas suas práticas, reforça-se a necessidade de uma profunda reflexão e debate na procura de soluções a encontrar pelos parceiros sociais.

CESIS

O trabalho já desenvolvido nas áreas da Igualdade de Oportunidades e do valor do trabalho são uma mais valia para o desenvolvimento do projecto, bem como o são a sua vasta experiência na concepção, aplicação, tratamento e análise de instrumentos de recolha de informação.

Contexto Português: o sector da Restauração e Bebidas

Maioritariamente composto por PME's e apresentando uma forte expansão das micro empresas (até 5 trabalhadores/as), a realidade empresarial portuguesa pauta-se por padrões altamente masculinos cujos reflexos se traduzem num vasto conjunto de discriminações (directas e indirectas), afectando particularmente as mulheres. Em termos de representação social, esta persiste em afirmar a existência de profissões tradicionalmente masculinas e femininas.

Paralelamente, os critérios normalmente utilizados na classificação vertical e na avaliação horizontal continuam a penalizar as mulheres, dificultando o seu acesso a posições de chefia e configurando situações discriminatórias, reconhecidas frequentemente pelos seus próprios pares - facto ainda mais evidente se tivermos em consideração que, apesar destas representarem cerca de 63% da população afecta à restauração, se confirma uma ocupação maioritariamente masculina em posições de chefia/administração, como podemos constatar pelos exemplos constantes do quadro que se apresenta.

PROFISSÕES	HOMENS	MULHERES
Copeiro/a	26,89%	73,11%
Cozinheiro/a	30,54%	69,46%
Barmen/Barmaid	65,66%	34,34%
Chefe Cozinha	67,06%	32,94%
Director/a Restauração	67,45%	33,55%

FONTE: CESIS, Diagnóstico de Necessidades in *Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade*, 2005

Eventualmente conseguindo alcançar posições de chefia intermédia, muito dificilmente conseguem ascender a cargos de decisão, sendo recrutadas para níveis de enquadramento salarial com retribuição inferior à dos homens quando o valor do trabalho é equiparado. Verificada a existência de uma discriminação remuneratória entre homens e mulheres com trabalho igual ou de igual valor, estas auferem, em média, cerca de 30% menos que aqueles.

Necessidades Específicas

- a) Valorizar a representação social das profissões;
- b) Ver reduzida a disparidade existente entre homens e mulheres, seja em termos do seu peso relativo nos sub-sectoros, nas categorias profissionais e nos níveis de qualificação, seja na remuneração auferida por trabalho igual ou de igual valor.
- c) Resolver conflitos provenientes de um sentimento de injustiça e discriminação sentida pelos/as trabalhadores/as, mediante a adopção de uma grelha mais justa e equitativa.
- d) Adoptar uma grelha adequada para avaliar as profissões, negociadas no contrato colectivo para o sector em análise e/ou passíveis de aplicação em outros sectores de actividade.

Objectivos

- Conceber e testar uma metodologia de análise de funções, centrada no valor do trabalho e sem enviesamentos de género, capaz de contribuir para uma justa classificação que, sustentada em critérios transparentes e objectivos, permitindo uma justa classificação e uma verdadeira aplicação do princípio “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”;
- Conceber módulos de formação e conteúdos programáticos, destinados a formar representantes do Movimento Sindical e profissionais afectos aos Recursos Humanos das empresas na análise objectiva e sem enviesamentos de género nos postos de trabalho.

Ambos os objectivos pretendem contribuir para alcançar a igualdade de género na retribuição e no emprego e para a efectiva implementação da Convenção nº 100 da OIT, sobre igualdade de remuneração entre mulheres e homens em trabalho igual e de igual valor.

Actividades

Wiser Workshop	Acção de sensibilização e envolvimento de representantes do Movimento Sindical, Quadros Técnicos, profissionais de Recursos Humanos e outros/as agentes para as questões relacionadas com a Igualdade de Género no âmbito do valor do trabalho, contou com a presença de 52 pessoas.
Conhecer para Mudar	Aplicação de questionários a trabalhadores/as do sector em análise, para aferir o seu grau de satisfação nas profissões
Requalificar Recursos Humanos	Entrevistas a representantes das entidades patronais para identificação dos constrangimentos e necessidades existentes no sector
Observar para Transformar	Descrição e análise dos postos de trabalho, mediante observação directa e entrevistas
Revalorizar o Trabalho	Elaboração de uma grelha profissional, caracterizada pela hierarquização das profissões face ao seu posicionamento estratégico para o sucesso organizacional e sustentada em critérios claros e objectivos.
Workshops Orientados	Para representantes das empresas e profissionais de Recursos Humanos e para parceiros sociais e outros representantes na negociação da contratação colectiva.
Sistematizar para Orientar	Construção de módulos de formação sobre a metodologia criada, orientados para profissionais de Recursos Humanos e para Representantes do Movimento Sindical.

DESENVOLVIMENTO

Com o desenvolvimento do projecto a ter lugar entre Setembro de 2005 e Agosto de 2007, são já visíveis alguns resultados, nomeadamente em termos de informação recolhida junto de agentes directamente ligados ao sector da Restauração e Bebidas, bem como no que respeita o processo de construção metodológica.

Neste sentido, segue-se uma síntese dos resultados obtidos com a aplicação de instrumentos para recolha de informação junto de:

- a) Representantes do Movimento Sindical
- b) Trabalhadores/as do sector
- c) Representantes das entidades patronais

Resultados obtidos com Representantes do Movimento Sindical

No decurso do já referido WISER Workshop, foi aplicado um questionário a representantes do Movimento Sindical (MS) ligados/as ao sector da Restauração e Bebidas, no sentido de recolher a sua opinião sobre as necessidades e dificuldades com que este se vê confrontado. Aplicados 20 questionários, a taxa de retorno foi de 90%

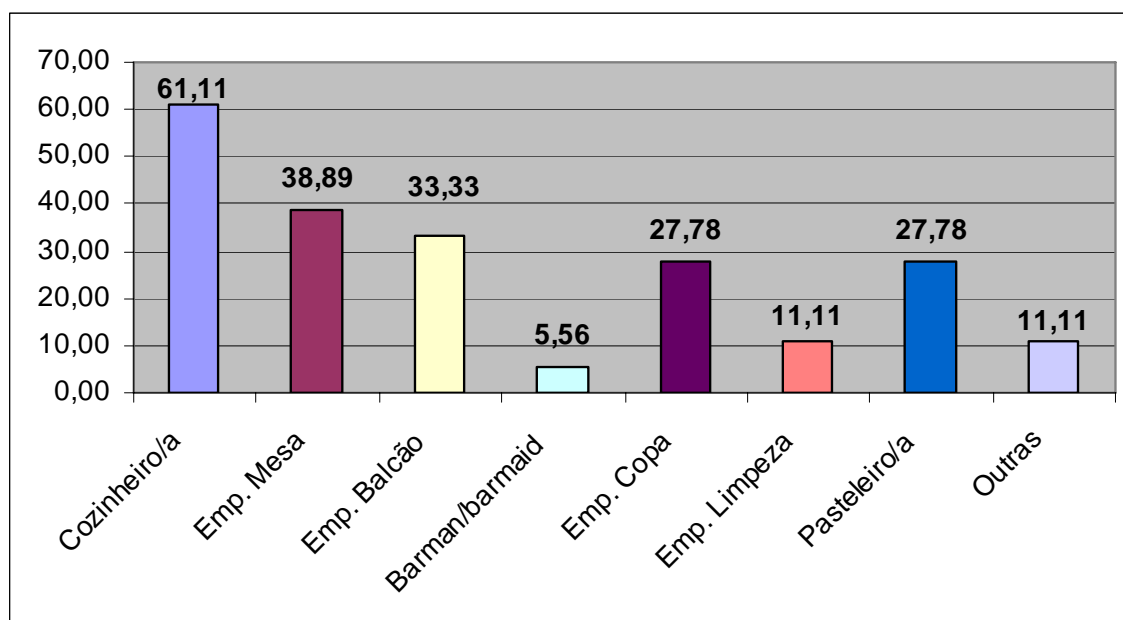
Cingindo esta apresentação às questões de foro organizacional, é legítimo afirmar que, no conjunto das **profissões**, se destacam a direcção da restauração seguida de chefes de cozinha e cozinheiros/as, como profissões estratégicas para o sucesso da organização.

De facto, e tal como era expectável tendo em conta o sector em análise, grande parte do sucesso dos estabelecimentos passa por um melhor ou pior serviço de cozinha, enquanto um dos factores de fidelização dos clientes.

Importância assumem também as profissões directamente ligadas ao atendimento, como é o caso dos/as empregados/as de mesa e de balcão, sendo que também este se apresenta como outro dos factores de fidelização do sector.

E se o serviço de cozinha pode condicionar a fidelização das pessoas a um estabelecimento de restauração, é legítimo afirmar que, também em termos de **dificuldades de recrutamento** é para o lugar de cozinheiros/as (61%) que estas mais se fazem sentir, como nos mostra o gráfico apresentado.

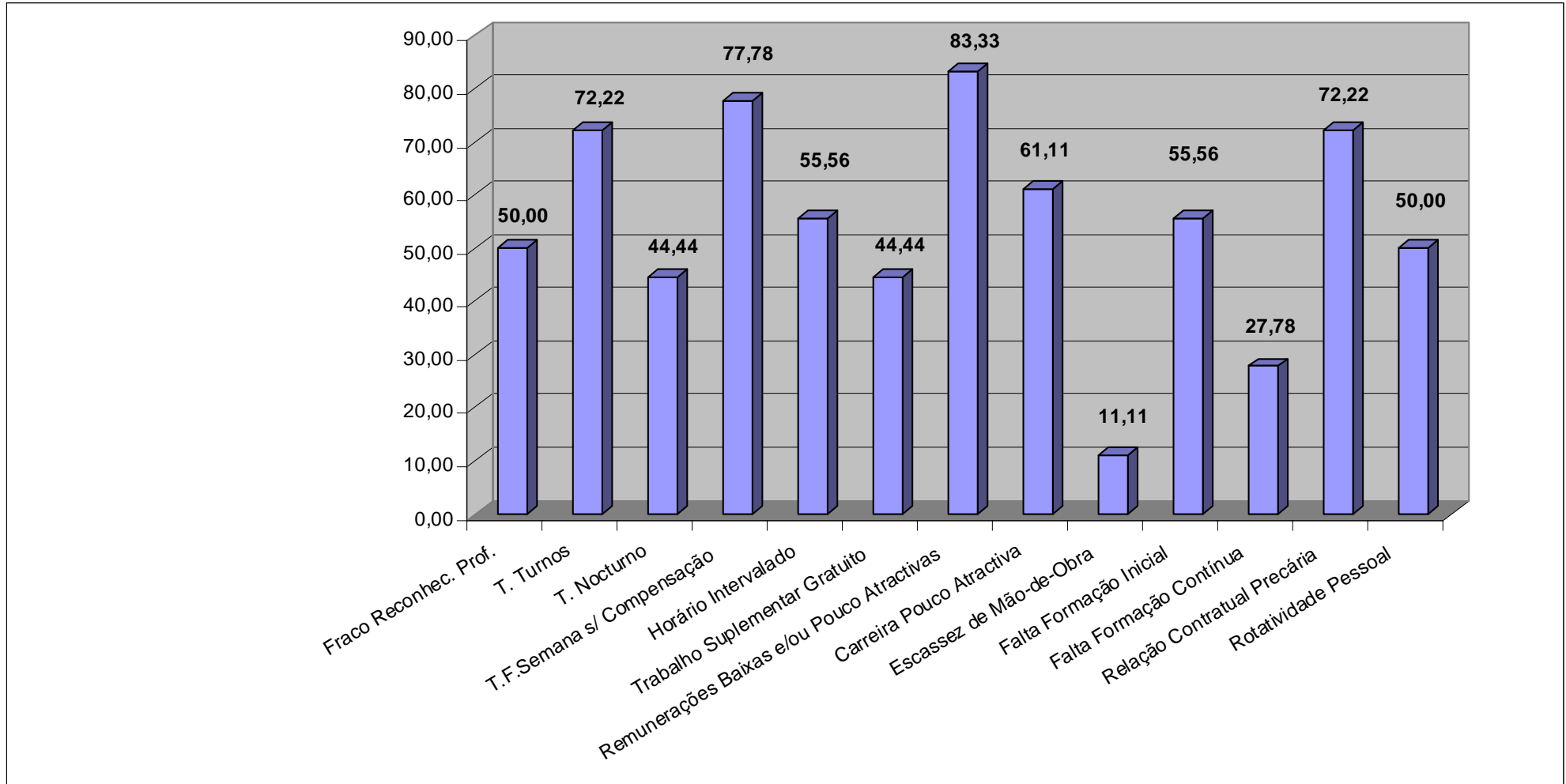
Gráfico 1: Distribuição percentual das profissões com maiores dificuldades de recrutamento



FONTE: CGTP-IN, Opinião de Representantes do Movimento Sindical no sector da Restauração e Bebidas, in *Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade*, 2005

Sendo importante perceber o porquê de tais dificuldades, inquirimos os/as dirigentes e delegados/as sindicais sobre os motivos que, na sua perspectiva, estão na origem das mesmas. E, desde logo, aparecem questões de natureza monetária, seja porque as remunerações são baixas e/ou pouco atractivas ou porque está instalada a prática de trabalhar aos fins-de-semana sem compensação, representando cerca de 83% e 78%, respectivamente, como podemos ver no Gráfico 2, que se apresenta na página seguinte.

Gráfico 2: Distribuição percentual das origens das dificuldades de recrutamento



Socialmente representado como um sector de trabalho duro e sem grandes perspectivas de futuro, esta é também a opinião de quem o representa em termos sindicais; a precariedade contratual geralmente atribuída ao sector anda aqui a par com a necessidade de trabalhar por turnos (72,22%), representando a fraca atractibilidade das carreiras cerca de 61% das respostas obtidas.

Intimamente ligada às dificuldades de recrutamento, o elevado índice de **rotatividade** do sector é explicado, antes de mais, pelas remunerações baixas e/ou pouco atractivas (72,22%). No entanto, não podemos deixar de realçar o desgaste psicológico e a desmotivação que outras causas podem provocar a quem as sente: por um lado, as enormes dificuldades que se fazem sentir para conciliar a vida profissional com a vida pessoal/familiar, provocadas pelas características dos horários de trabalho (horário diário intercalado, trabalho por turnos, trabalho nocturno e trabalho aos fins-de-semana e feriados), com todas as implicações que esses acarretam e que serão tanto maiores quanto mais a pessoa tiver uma vida organizada a dois e agravada perante a existência de filhos/as; por outro lado, a fraca valorização que se dá quer à profissão em si quer ao trabalho realizado. Esta desvalorização não é alheia ao preconceito social existente e que, frequentemente aponta muitas das profissões ligadas à restauração como profissões menores, que servem a públicos pouco ou nada qualificados, sem outras alternativas profissionais. O facto de estarmos perante um sector onde o carácter sazonal não é uma questão secundária, leva também a que muitas pessoas o procurem como um “desenrasca”, como “um biscate para ganhar uns trocos nas férias” e, por isso, com poucas preocupações de profissionalismo e de qualidade. Claro está que a desvalorização social destas profissões tem implicações directas sobre os/as próprios/as trabalhadores/as que, com alguma frequência assumem comportamentos e atitudes associados a uma certa vergonha do que fazem, resultando mesmo em complexos de inferioridade e problemas de auto-estima.

Recolhendo este instrumento todo um conjunto de informação diversificada que aqui não apresentamos, podemos afirmar que, na perspectiva de quem representa o sector no seio do Movimento Sindical, estão aqui retratadas algumas das causas que têm inviabilizado, simultaneamente, uma justa e objectiva qualificação dos milhares de trabalhadores/as afectos/as ao sector e a valorização/dignificação das suas profissões.

Resultados obtidos com os/as Trabalhadores/as do Sector

Conscientes de que só pudemos mudar o que conhecemos, considerámos a necessidade de inquirir profissionais do sector sobre o grau de satisfação que sentem em relação às suas profissões.

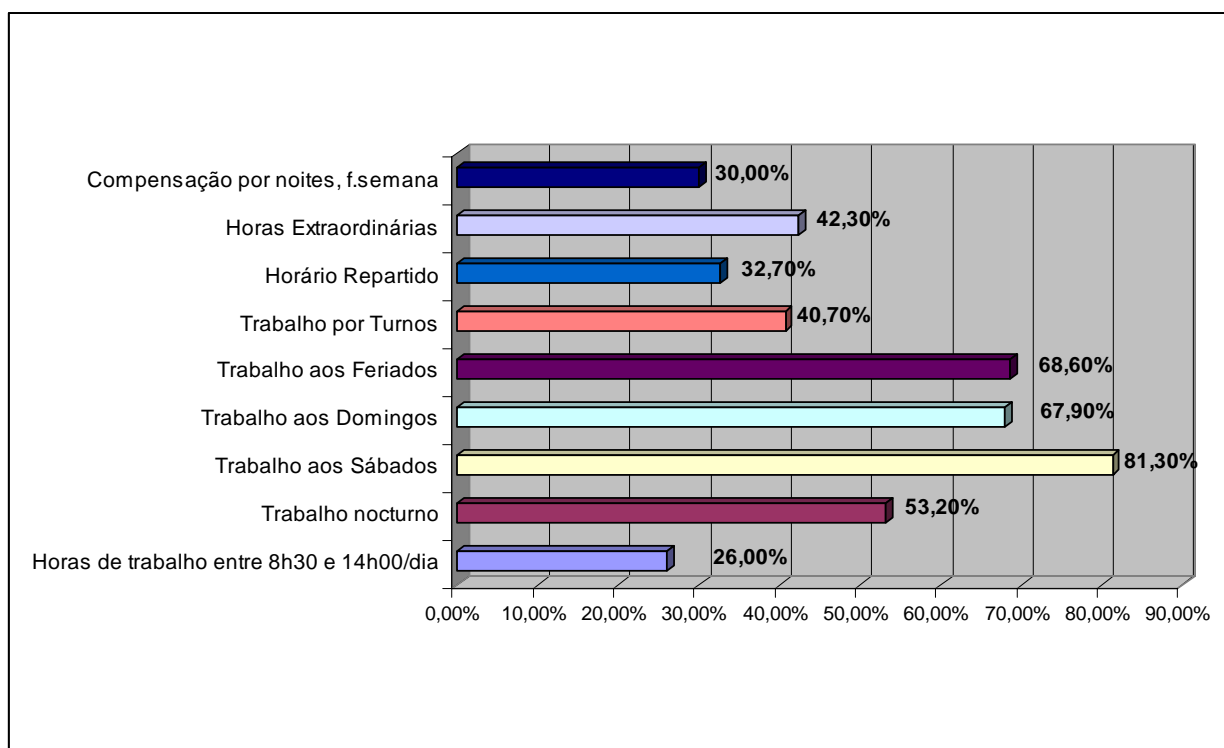
Distribuídos 7500 questionários, um primeiro tratamento indica-nos uma taxa de retorno próxima dos 8%, com 58% de respostas provenientes do efectivo feminino.

Não estando ainda concluído este estudo, adiantamos apenas alguns dados, para que se possa ter uma pequena noção do que sentem os/as trabalhadores/as do sector.

Com uma **média etária** de 36 anos, destaca-se o facto de quase três quartos da amostra ter, no máximo, nove anos de **escolaridade** básica. Predominando os/as empregados/as de balcão (28,9%) e de mesa (19,1%), a esmagadora maioria tem 16 ou mais anos no desempenho da **profissão**, independentemente do estabelecimento em que trabalham.

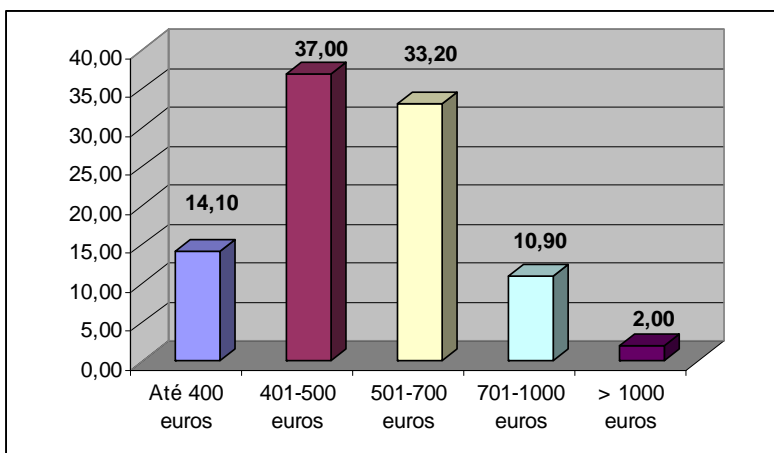
Não obstante os 68% de pessoas que têm um **vínculo laboral** efectivo, cerca de 41% já exerceu funções noutros sectores de actividade, sendo de aproximadamente 46% a percentagem de quem já esteve desempregado, levando-nos a supor que, findo o estudo, confirmaremos a hipótese do sector da Restauração e Bebidas servir, cada vez mais, de “almofada” para o desemprego. E porque este é crescente, também o trabalho em condições difíceis é aceite, senão vejamos o que nos revela o Gráfico 3.

Gráfico 3: Representação Percentual característica do trabalho realizado



Sendo **característica do sector** o trabalho em fins-de-semana e feriados, podemos ver que 30% dos respondentes não auferem qualquer compensação pelo trabalho realizado. Se, das 560 pessoas que constituem a amostra, 237 afirmam realizar horas extraordinárias, podemos constatar que, apesar de vigorar o horário das 40h00 semanais, 26% trabalham entre 8h30 e 14h00 por dia. No entanto, analisando as **remunerações** auferidas, e lembrando o domínio de empregados/as de mesa e balcão, podemos confirmar a fraca atractibilidade dos salários anteriormente referida, como nos mostra o Gráfico 4.

Gráfico 4: Valores percentuais da remuneração base

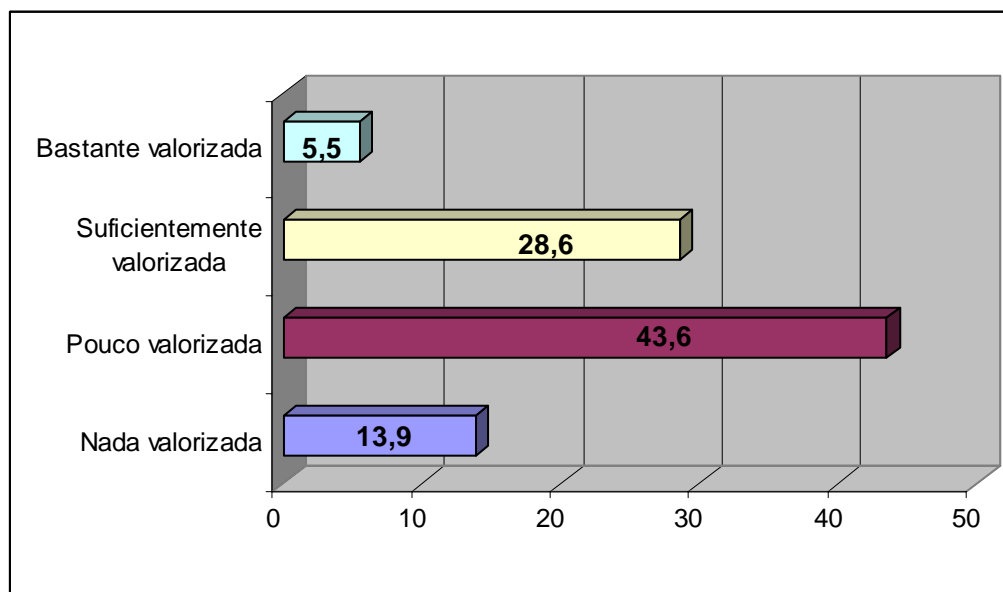


Sobre as várias razões que podem estar na origem das **diferenciações salariais** entre mulheres e homens, a primeira causa apontada é a experiência profissional (40,9%), com a idade e o sexo a atingirem valores muito inferiores - 7,9% e 3,2%, respectivamente. No entanto, 17,5% da amostra continua a considerar que

existem, no sector, profissões que devem ser exercidas só por homens e outras só por mulheres.

Por último, apresentamos os resultados obtidos quanto à **valorização** que os/as trabalhadores/as sentem em relação às suas **profissões**.

Gráfico 5: Percepção dos/as trabalhadores/as sobre a valorização das suas profissões



Pela leitura do gráfico, facilmente concluímos que a maioria dos/as inquiridos/as considera que as suas profissões, comparativamente com outras do mesmo sector, não são suficientemente valorizadas. Sendo esta a opinião de 57,5% da amostra, importa de facto conceber uma metodologia que permita minimizar este sentimento de injustiça e descontentamento.

Resultados obtidos com as Empresas

A par da parceria de desenvolvimento, o Projecto **Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade** conta ainda com a participação e colaboração de 46 parceiros associados, distribuídos por várias regiões do país.

Estes parceiros têm em comum o facto de serem empresas ligadas ao sector da Restauração e Bebidas que, socialmente responsáveis, aderiram aos objectivos do projecto e contribuem com a sua disponibilidade para a realização do trabalho de investigação, onde se procederá à descrição e análise dos postos de trabalho.

Até ao momento, foram realizadas 43 entrevistas a representantes das entidades patronais, na sua esmagadora maioria aos próprios proprietários. É aqui de realçar o facto de apenas terem sido entrevistadas 8 mulheres.

Não sendo ainda possível apresentar resultados obtidos nas entrevistas, as informações que nos foram transmitidas por empresários/as numa acção de sensibilização realizada no passado mês de Março corroboram muito do que já aqui foi dito, nomeadamente:

- A elevada rotatividade do sector
- A dificuldade de recrutamento para certas profissões, nomeadamente para cozinheiros/as
- A ausência de dignificação das profissões
- As baixas habilitações literárias das pessoas
- O recurso ao sector para fazer face ao desemprego
- A não correspondência entre os salários e o tipo de horários praticados

Mais uma vez, as informações obtidas confirmam a necessidade de uma análise aprofundada do sector, onde a actualização dos perfis profissionais assume um papel determinante, com vista a obter um valor do trabalho consonante com a realidade.

Metodologia de Análise de Funções, centrada no valor do trabalho e sem enviesamentos de género

Podendo afirmar as recolhas de informação junto de representantes do Movimento Sindical, de trabalhadores/as e de representantes das entidades patronais como etapas necessárias ao desenvolvimento desta metodologia, esta carece de mais que isso. Recolhida e analisada a informação, é imperiosa a construção de um instrumento que seja aplicado no terreno, i.e, nos estabelecimentos associados, para avaliação do trabalho.

Este instrumento parte dos descritivos funcionais constantes do Contrato Colectivo de Trabalho cuja actualização, como já vimos, é necessária e urgente, para então analisar os postos de trabalho considerados estratégicos para o sector tendo em conta quatro (4) factores, a saber:

- Competências
- Responsabilidades
- Esforços (predominantemente musculares e predominantemente mentais)
- Condições de trabalho

A opção pela utilização destes factores, prende-se com o facto de serem, universalmente, os que reúnem maior consenso. Uma vez definidos, importa identificar os sub-factores a considerar para cada factor, tendo em consideração que estes devem contemplar aspectos mais específicos de trabalhos mais feminizados e que, naturalmente, tendem a ser desvalorizados na medida em que estão associados a tarefas domésticas e familiares, como sejam a capacidade de organização ou a assistência a pessoas, entre outros. Esta necessidade justifica-se só por si pelo facto de não podermos medir o que não é considerado.

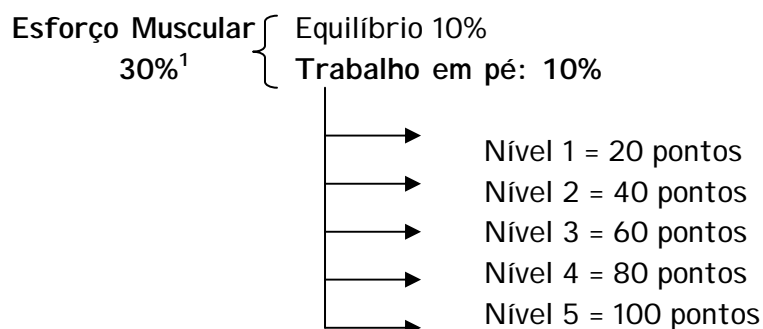
Seja como for, os factores e sub-factores escolhidos, têm que ser mensuráveis, adaptados à organização e capazes de diferenciar as categorias dos postos de trabalho sem que se repitam.

Posteriormente, ambos têm que ser nivelados de forma a possibilitar a referida diferenciação segundo a frequência, a intensidade e a duração ou velocidade de um sub-factor.

Por último, torna-se necessário proceder à ponderação, determinando o número de pontos a atribuir a cada sub-factor. Nesta fase, há que ter em linha de conta a missão da empresa/sector, para que se possa determinar a ordem de importância de cada factor em consonância com esta. Para facilitar a compreensão deste processo, apresenta-se em seguida um pequeno exemplo.

<i>ESFORÇO MUSCULAR</i>	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5
Equilíbrio na execução das tarefas	Equilíbrio não necessário	Equilíbrio no transporte sem necessidade de equilíbrio na execução	Equilíbrio na execução sem necessidade de equilíbrio no transporte	Equilíbrio na execução e transporte	
Trabalho sempre em pé	Ausência de trabalho em pé	Trabalho em pé até 2 horas de trabalho	Trabalho em pé até 4 horas de trabalho	Trabalho em pé até 6 horas de trabalho	Trabalho em pé até 8 horas de trabalho

Se, por hipótese, os esforços musculares contemplassem apenas estes dois sub-factores, poderíamos obter algo como:



Feito este exercício para todos os factores e sub-factores e para todas as profissões consideradas, é preciso testar o instrumento no terreno para, à posteriori, conceber uma grelha de hierarquização das profissões assente em critérios claros e objectivos, não penalizadores de profissões ditas femininas, mas de acordo com o valor do trabalho de cada uma. Assim sendo, poderemos efectivar o princípio legal e definido pela OIT na Convenção 100 de “salário igual para trabalho igual ou de igual valor” e contribuir para a redução da discriminação entre mulheres e homens, pela concepção de um instrumento de suporte à negociação do contrato colectivo de trabalho que, no caso concreto, é celebrado entre os parceiros nacionais FESAHT/CGTP-IN e ARESP, beneficiando todos/as os/as trabalhadores da Restauração e Bebidas que por ele são abrangidos.

¹ Equivaleria a 300 pontos em 1000