

Financiado por:

Iceland
Liechtenstein
Norway grants

INFO@ESTUDOS

Projeto “Avaliar Funções e Remunerações
Promover a Igualdade no VESTUÁRIO e **CURTUMES**”



**Construção de um Sistema de Avaliação de
Funções e Remunerações nos CCT das
Indústrias do VESTUÁRIO e CURTUMES com
vista à melhoria da Qualidade do Emprego e
Promoção da Igualdade”**

ESTUDOS

PRINCIPAIS CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Operador do Programa:



Promotor:



Parceiro:



Parceiro:



Parceiro:



Parceiro:





EEA GRANTS-PORTUGAL



O que são os EEA Grants?

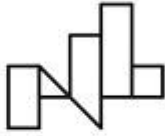
“Através do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE), a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega são parceiros no mercado interno com os Estados-Membros da União Europeia. Como forma de promover um contínuo e equilibrado reforço das relações económicas e comerciais, as partes do Acordo do EEE estabeleceram um Mecanismo Financeiro plurianual, conhecido como EEA Grants.

Os EEA Grants têm como objetivos reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre estes três países e os países beneficiários.

Para o período 2014-2021, foi acordada uma contribuição total de 2,8 mil milhões de euros para 15 países beneficiários. Portugal beneficiaria de uma verba de 102,7 milhões de euros.”

Saiba mais em eeagrants.gov.pt”



Iceland 
Liechtenstein
Norway grants





Este Projeto “*Construção de um Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações nos CCT das Indústrias do Vestuário e Curtumes com vista à melhoria da Qualidade do Emprego e promoção da Igualdade*” conseguiu atingir os objetivos a que se propôs e desenvolveu um trabalho de investigação para os sectores do Vestuário e dos Curtumes que permitiu analisar, avaliar e comparar o conteúdo funcional das categorias profissionais com maior peso da área da produção da indústria do Vestuário e dos Curtumes.

Os resultados deste trabalho de investigação estão plasmados nos dois estudos elaborados, para o sector do Vestuário e para o sector dos Curtumes, que foram apresentados nos seminários realizados em Guimarães no dia 12 de janeiro de 2023 (Estudo para o sector Vestuário) e em Alcanena no dia 20 de janeiro de 2023 (Estudo para o sector dos Curtumes).

Os dois trabalhos de investigação realizados permitiram identificar as situações de discriminação ainda persistentes no sector do vestuário e dos curtumes bem como situações de segregação vertical e horizontal que penalizam e desvalorizam o trabalho desempenhado pelas mulheres nestas indústrias.

Perante os resultados obtidos a parceria comprometeu-se no âmbito dos processos de Diálogo Social e de Negociação Coletiva Sectorial refletir e intervir no sentido de mitigar as situações identificadas e promover nestas indústrias a efetivação da Igualdade Salarial e da Transparência Salarial.



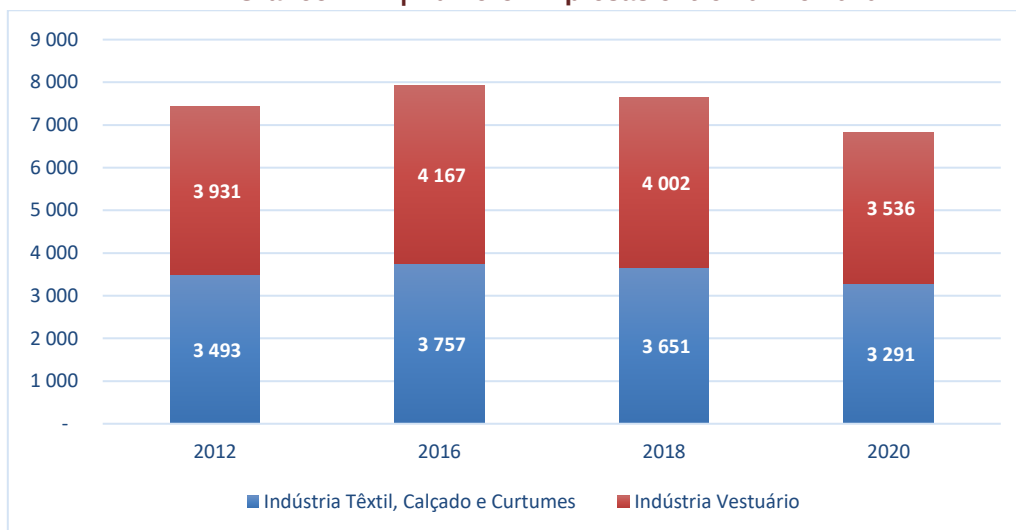
ESTUDO PARA A INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

Principais Conclusões e Recomendações

A INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO – NÚMERO DE EMPRESAS E TRABALHADORES/AS

A análise da estrutura empresarial da Indústria do Vestuário permite verificar no gráfico n.º 1, que, em termos líquidos, o número de empresas aumentou entre 2012 e 2018. A Indústria do Vestuário representava, em 2018, cerca de 52% das empresas das Indústrias Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes (ITVCC). Os dados relativamente ao ano de 2020, ano em que os efeitos da pandemia causada pelo Covid 19 atingiram Portugal, mostram um decréscimo no número de empresas da Indústria do Vestuário, 12%, que acompanha a tendência das ITVCC, 11%.

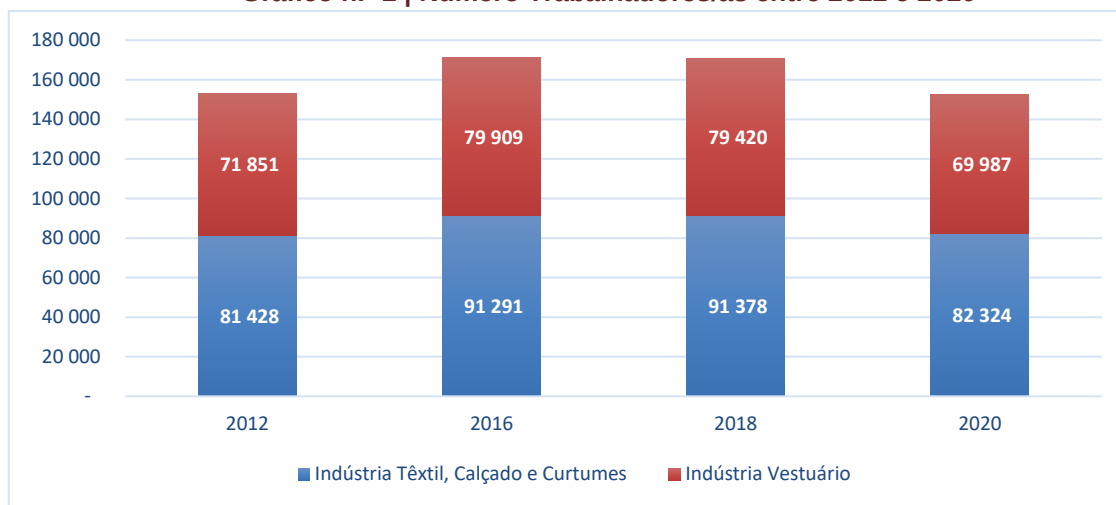
Gráfico n.º 1 | Número Empresas entre 2012 e 2020



Entre 2012 e 2018 existe um aumento do emprego na Indústria do Vestuário, que emprega cerca de 46% dos/as trabalhadores/as das ITVCC (gráfico n.º 2). Durante este período de 6 anos criaram-se, em termos líquidos, mais 7.569 postos de trabalho na Indústria do Vestuário. Dos 79.420 trabalhadores/as, a esmagadora maioria (87%) são mulheres e cerca de 1.502 (13%) são homens. Mais recentemente, entre 2018 e 2020, a acompanhar a descida do número de empresas na Indústria do Vestuário, também se verificou uma descida no número de trabalhadores/as das ITVCC (decréscimo de 18.487 trabalhadores/as) e do número de trabalhadores/as da Indústria do Vestuário (menos 9.433 trabalhadores/as). Apesar do decréscimo no número de trabalhadores/as, verificamos que o peso da Indústria do Vestuário no total das ITVCC se mantém, continuando a representar aproximadamente 46%.

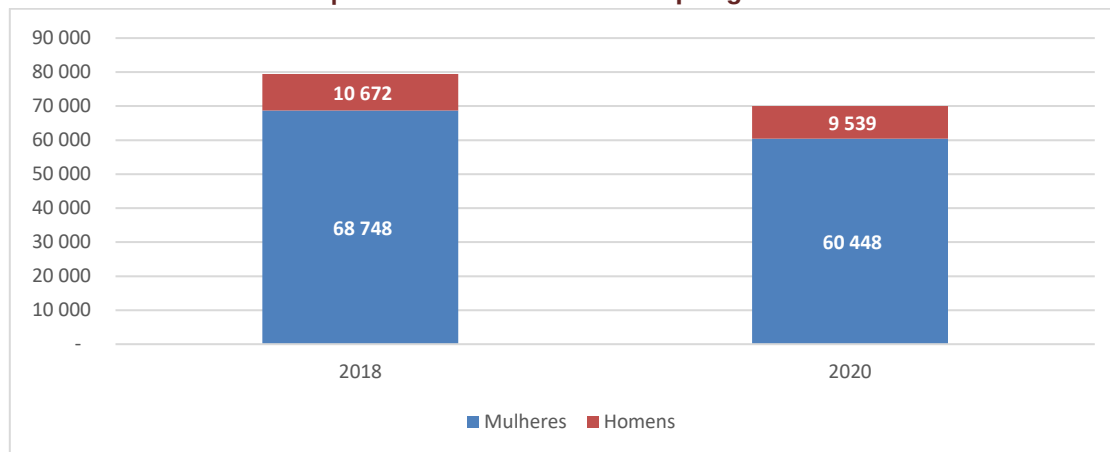


Gráfico n.º 2 | Número Trabalhadores/as entre 2012 e 2020



A Indústria do Vestuário é pautada desde sempre pelo modelo de organização do trabalho “Neo-Taylorista/Fordista” que expõe os/as trabalhadores/as a ritmos de trabalho muito exigentes, a tarefas monótonas e repetitivas e com consequências danosas para a sua saúde física e mental. Como se pode evidenciar pelo gráfico n.º 3, **trata-se de uma indústria onde as mulheres representam 86% dos/as Trabalhadores/as por Conta de Outrem (TCO).**

Gráfico n.º 3 | Número de trabalhadores por género entre 2018 e 2020

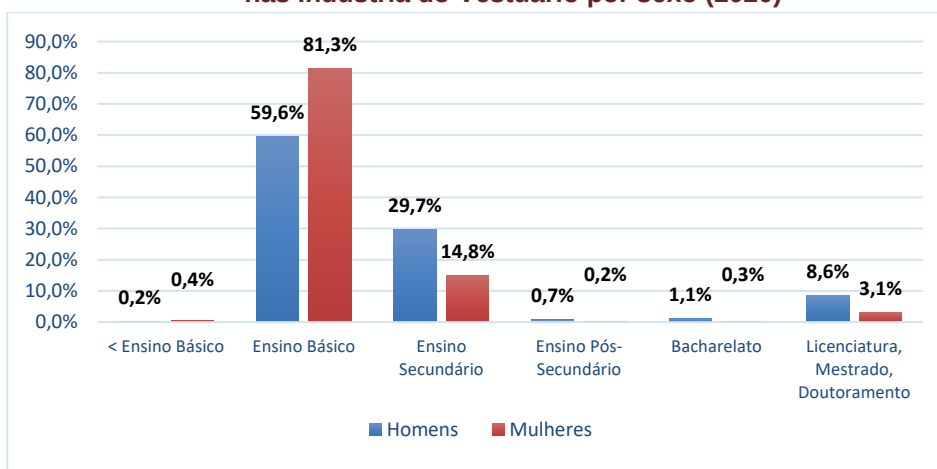


Quanto aos/as trabalhadores/as desta indústria, os dados estatísticos recolhidos permitiram-nos verificar, no que respeita à idade dos/as trabalhadores/as, que **há uma clara tendência de envelhecimento dos/as trabalhadores/as desta indústria.** Se em 2018 a maior concentração de homens estava no grupo etário entre os 40 e os 49, em 2020 a maior concentração está no grupo etário entre os 50 e os 64 anos. No caso das mulheres verifica-se uma clara diminuição das trabalhadoras nos grupos etários abaixo dos 50 anos e um aumento das trabalhadoras nos grupos etários acima dos 50 anos.



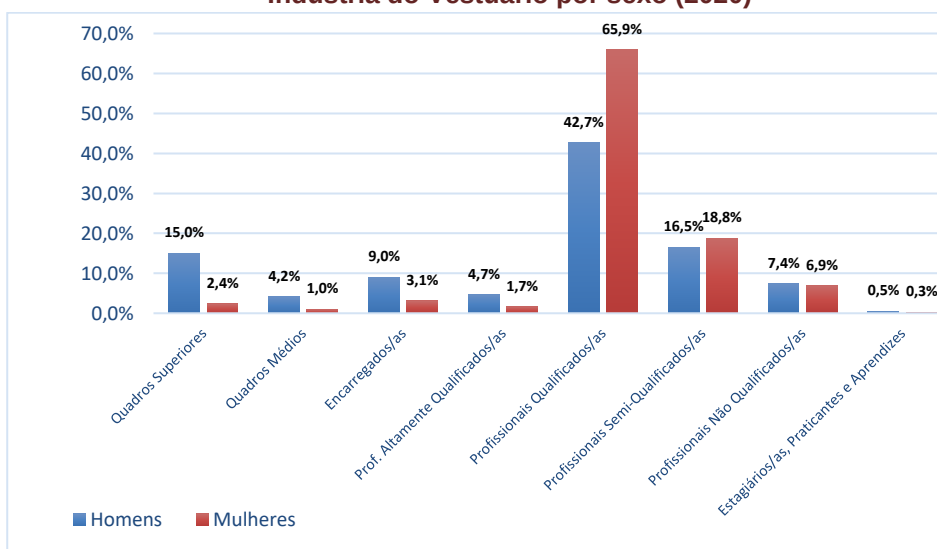
Ao analisarmos as habilitações escolares, verificamos que tanto os homens como as mulheres estão maioritariamente posicionados no grupo que possui apenas o Ensino Básico. **No entanto, a percentagem de mulheres que possui o Ensino Secundário ou formação superior é inferior aos homens**, 29,7% dos homens possuem o Ensino Secundário e 9,7% um Bacharelato ou superior, já no caso das mulheres, apenas 16,8% possuem o Ensino Secundário e apenas 4,2% um Bacharelato ou superior (gráfico n.º 4).

Gráfico n.º 4 | Níveis de escolaridade das Pessoas ao Serviço nas Indústria do Vestuário por sexo (2020)



Os dados demonstram também que, no que concerne às qualificações, **19,2% dos homens encontram-se nos Quadros Médios ou Superiores, enquanto apenas 5,6% das mulheres possuem estas qualificações**. No caso das mulheres, verificamos que maioritariamente, 62,7%, estão concentradas nas Profissionais Qualificadas (gráfico n.º 5).

Gráfico n.º 5 | Níveis de qualificação das Pessoas ao Serviço nas Indústria do Vestuário por sexo (2020)

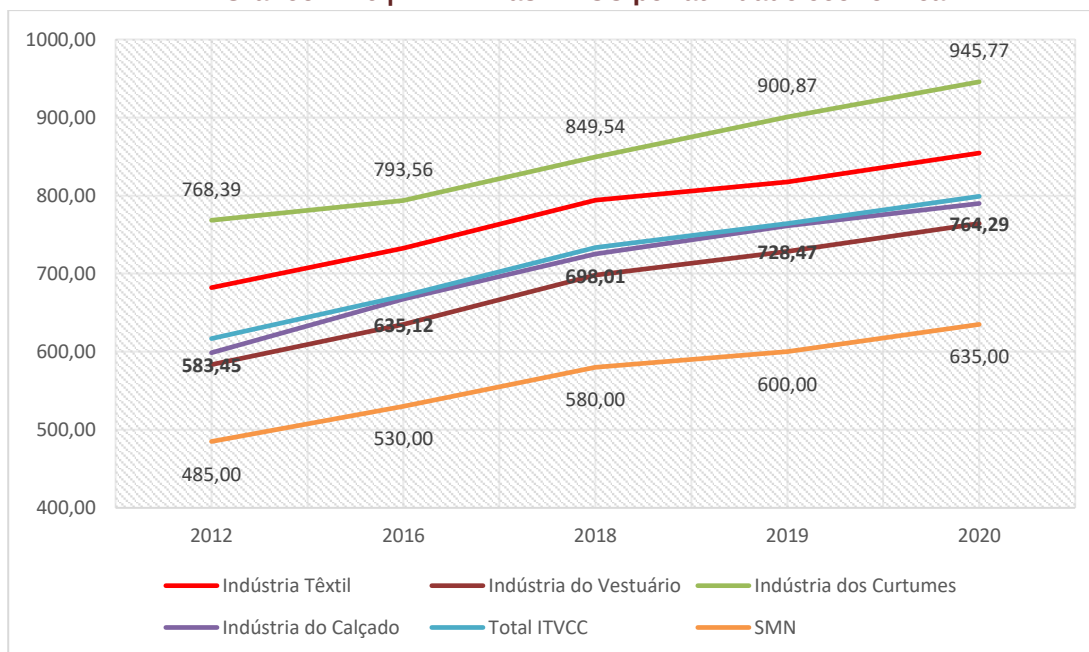




CARACTERIZAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

A Remuneração Média Mensal Base (RMMB) da Indústria do Vestuário no conjunto das ITVCC em 2020 (gráfico n.º 6) é a mais baixa, representando apenas 764,29€, seguindo-se a Indústria do Calçado (789,90€), a Indústria Têxtil (854,50€) e por fim a Indústria dos Curtumes (945,77€). Se analisarmos a Remuneração Média Mensal Ganha (RMMG), a Indústria do Vestuário continua a ser o sector no conjunto das ITVCC com a remuneração mais baixa: Indústria do Vestuário, 848,80€; Indústria do Calçado, 896,20€; Indústria Têxtil, 1015,80€; e Indústria dos Curtumes, 1.146,80€. **Sendo a Indústria do Vestuário um sector de predominância feminina, este primeiro indicador leva-nos a questionar se a Indústria do Vestuário não está a ser alvo dos efeitos de uma segregação horizontal, fazendo com que o trabalho desenvolvido por estas mulheres não seja valorizado porque é predominantemente realizado por mulheres.**

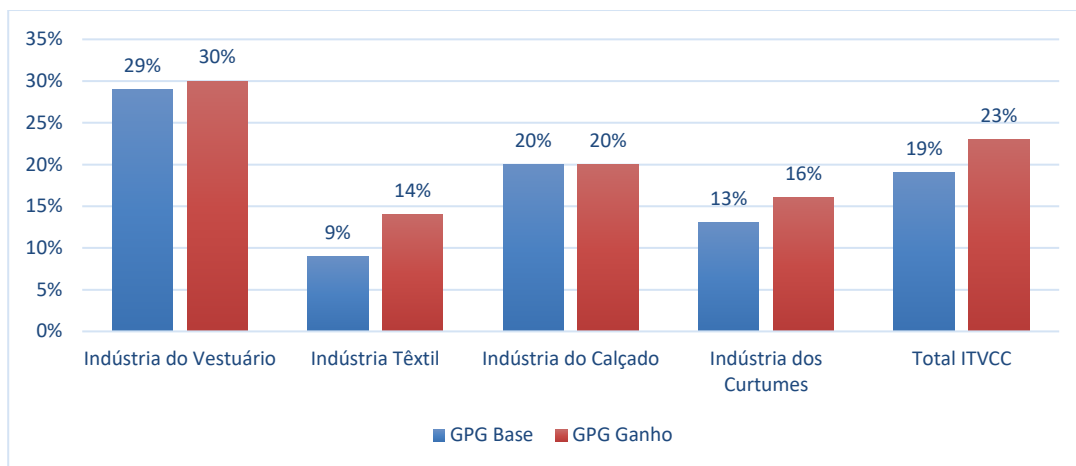
Gráfico n.º 6 | RMMB nas ITVCC por atividade económica



Se aprofundarmos esta análise e compararmos as diferenças salariais (*Gender Pay Gap* – GPG) entre homens e mulheres, os dados sectoriais demonstram que há uma clara desvalorização do trabalho feminino em comparação com o masculino. Em 2020 o GPG Base para a Indústria do Vestuário era de 29%, no entanto, esta diferença aumenta para os 30% se tivermos em consideração o GPG Ganho (gráfico n.º 7), o que é muito acima da média nacional, que em 2020 registava um GPG Base de 13,3% e um GPG Ganho de 16,1%. Mesmo analisando o GPG Ajustado, que procura eliminar a interferência de variáveis que podem enviesar o GPG, verificamos também aqui que o GPG Ajustado Base para a Indústria do Vestuário era de 10,62% e 13,72% GPG Ajustado Ganho. Tanto o GPG Ajustado Base como o GPG Ajustado Ganho são superiores à média nacional, 9,6% GPG Ajustado Base e 12,1% GPG Ajustado Ganho.

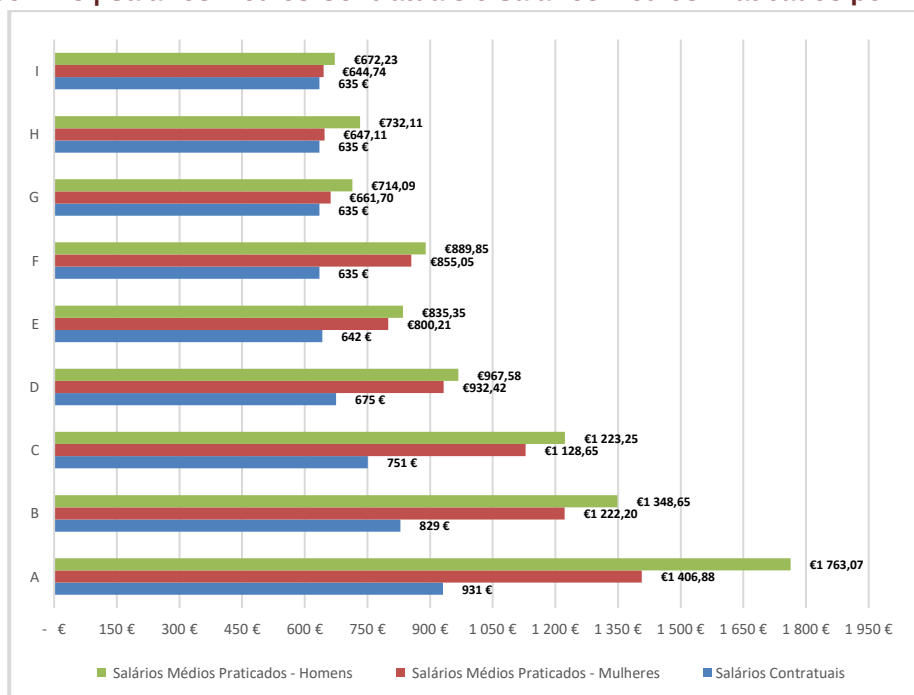


Gráfico n.º 7 | Diferença Salarial entre Homens e Mulheres por Atividade Económica (2020)



Calculando os salários médios praticados para cada nível da tabela salarial entre homens e mulheres, concluímos que existem diferenças significativas entre os valores médios praticados pelas empresas e os valores das tabelas salariais. As empresas remuneram os/as seus/uas trabalhadores/as acima dos valores das tabelas salariais (com a exceção do grupo salarial G e I, onde a remuneração das mulheres está abaixo do salário contratual), optando ainda por remunerar bem melhor as categorias profissionais superiores. A análise do diferencial salarial entre homens e mulheres por nível de qualificação na Indústria do Vestuário demonstra que é nos níveis de qualificação superiores, com salários mais elevados, que se verifica o maior diferencial salarial, bem como, no topo da tabela salarial (gráfico n.º 8).

Gráfico n.º 8 | Salários Médios Contratuais e Salários Médios Praticados por nível salarial





ANÁLISE DOS DADOS E DETERMINAÇÃO DO VALOR DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

O nosso estudo centrou-se na análise do conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais selecionadas e avaliar se o seu posicionamento na grelha salarial do CCT está ajustado às exigências das funções que compõe a categoria profissional, ou, se pelo facto de agregar a si um grande número de mulheres as categorias são desvalorizadas e por isso posicionadas nos níveis inferiores da grelha salarial, segregação vertical.

Os resultados obtidos, após a análise com recurso à aplicação informática SPSS, demonstram uma reduzida amplitude de pontos entre a categoria Cortador/a e ou Estendedor/a de Tecidos e a categoria Preseiro/a, apenas 174,8 pontos. Esta situação sugere questionar até que ponto é pertinente que as categorias analisadas estejam distribuídas ao longo de 9 níveis da grelha salarial. Tendo em consideração a amplitude entre a categoria que obteve maior pontuação, 746,4 (Cortador/a e ou Estendedor/a de Tecidos), e a que obteve menor pontuação, 571,6 (Preseiro/a), a opção recaiu na criação de quatro grupos onde enquadrámos as categorias mediante as pontuações obtidas (quadro n.º 3).

Quadro n.º 3 | Distribuição das categorias profissionais por grupos de pontos

Categorias profissionais	Posição Fatores	Nível Salarial	RMMB (€)	Grupos			
				Grupo 1 (703-747)	Grupos 2 (659-702)	Grupo 3 (615-658)	Grupo 4 (571-614)
MODELISTA	8º	C	1.162,92 €	-	-	630,8	-
CHEFE DE LINHA OU GRUPO	4º	D	854,01 €	-	682,5	-	-
CHEFE DE SECÇÃO (ARMAZÉM)	7º	D	1.054,97 €	-	-	634,2	-
CORTADOR/A E OU ESTENDEROR/A DE TECIDOS	1º	F	652,66 €	746,4	-	-	-
REVISOR/A E OU CONTROLADOR/A DE QUALIDADE	14º	F	1.074,32 €	-	-	-	574,8
COSTUREIRO/A QUALIFICADO/A (VESTUÁRIO EM SÉRIE)	5º	G	594,61 €	-	676,0	-	-
ENGOMADOR/EIRA OU BRUNIDOR/EIRA	10º	G	621,42 €	-	-	629,7	-
PRESEIRO/A	15º	G	602,72 €	-	-	-	571,6
AJUDANTE DE CORTE	2º	H	876,90 €	710,4	-	-	-
COSTUREIRO/A ESPECIALIZADO/A	3º	H	597,88 €	-	699,9	-	-
DISTRIBUIDOR/A DE TRABALHO	12º	H	639,70 €	-	-	-	610,0
REVISTADOR/EIRA	9º	H	630,61 €	-	-	629,8	-
ACABADOR/A	13º	I	592,08 €	-	-	-	595,1
COSTUREIRO/A	6º	I	611,02 €	-	-	636,5	-
PREPARADOR/A	11º	I	606,00 €	-	-	-	612,9



As informações registadas pelas trabalhadoras indiciam que apesar de não lhes estar a ser reconhecida a polivalência de funções na empresa, no decorrer da sua atividade profissional, elas acabam por exercer as funções associadas às suas categorias profissionais, mas ao mesmo tempo são polivalentes para assumirem funções noutras secções da produção sempre que a empresa necessita.

O posicionamento na grelha de ponderação reflete alguns desajustamentos que deverão ser ponderados. A avaliação aponta categorias que estão nos níveis superiores da grelha salarial, como é o caso da categoria de Chefe de Linha ou Grupo e Modelista (ambas posicionadas no nível C da Grelha salarial) que ficaram enquadradas nos grupos n.º 2 e n.º 3 (4ª e 8ª posições, respetivamente). Esta classificação deve-se ao facto de estas duas categorias profissionais terem obtido uma pontuação abaixo da média nos fatores Esforços e Condições de Trabalho – Riscos e Doenças Profissionais. No entanto, estas duas categorias obtiveram, como esperado, pontuações acima da média nos fatores Competências e Responsabilidades. No caso da categoria profissional de Modelista, obteve a pontuação mais elevada no fator Competências e a categoria profissional Chefe de Linha ou Grupo a pontuação mais elevada no fator Responsabilidades. No caso da categoria de Modelista, do conjunto das categorias em análise, é a categoria que apresenta a RMMB e RMMG mais elevada. No caso da Chefe de Linha ou Grupo apresenta a 4ª RMMB e RMMG mais elevada das categorias que compõe a nossa amostra.

Em contraste com estas duas situações, temos o caso das Costureiras Especializadas e Qualificadas que obtiveram a 3ª e a 5ª melhor pontuação e ficaram enquadradas ambas no grupo nº 2. Apesar de não terem obtido as pontuações mais elevadas em nenhum dos fatores em análise obtiveram mesmo assim pontuações acima da média em todos os fatores. Estas duas categorias profissionais foram as únicas na avaliação efetuada que obtiveram uma pontuação acima da média nos 4 fatores em análise.

A categoria Costureiro/a Especializado/a, no conjunto da nossa amostra, é a 2ª categoria profissional que mais trabalhadores/as agrega (sendo ultrapassada apenas pela categoria Costureiro/a); a categoria Costureiro/a Qualificado/a (Vestuário em Série) é a 7ª categoria da nossa amostra que mais trabalhadores/as agrega. Ambas as categorias profissionais são de predominância feminina, com uma taxa igual ou acima dos 99,5%. Ao analisarmos a sua posição na grelha salarial verificamos que o/a Costureiro/a Especializado/a está posicionado/a no nível H e a categoria Costureiro/a Qualificado/a está posicionada no nível G, o penúltimo e antepenúltimo nível da grelha salarial respetivamente. Se tivermos em conta as remunerações, verificamos que no que respeita a RMMB, apresentam a 9ª e 11ª mais elevadas, respetivamente. Se tivermos em conta a RMMG, a categoria Costureiro/a Qualificado/a apresenta a 2ª RMMG mais baixa e a categoria de Costureiro/a Especializado/a apresenta a 6ª RMMG mais baixa das categorias em análise.



Analisando a diferença salarial entre homens e mulheres em 2020 para estas categorias, verificamos que apresentam uma diferença salarial (GPG) de 27% no caso da categoria Costureiro/a Especializado/a e 17,4% no caso da categoria Costureiro/a Qualificado (Vestuário em Série).

Os resultados obtidos, após a análise dos fatores em estudo, levam-nos a questionar que equilíbrio deverá existir entre o valor e o peso de um fator para determinar o posicionamento de uma determinada categoria profissional na grelha salarial. Se por um lado, é indiscutível que os fatores Competências e Responsabilidades devem ser valorizados, por outro lado, quando estamos perante sectores de atividade com características muito específicas relativamente às tarefas que realizam, monótonas e repetitivas, com ritmos de trabalho muito elevados, que expõe os/as trabalhadores/as que realizam estas tarefas a situações de elevado desgaste físico e mental e que levam muitas destas mulheres trabalhadoras a abandonarem a atividade, passarem ao desemprego, em pleno período da vida ativa, e posteriormente a reformarem-se de forma antecipada, devido ao desenvolvimento de doenças profissionais.

Os fatores Esforços e Condições de Trabalho – Riscos e Doenças Profissionais devem ser considerados como de extrema relevância porque a elevada exposição a estes dois fatores pode impedir o/a trabalhador/a do desenvolvimento de uma normal atividade durante a sua vida profissional, tal como demonstram os dados recolhidos, em que a maioria das inquiridas experiencia dores corporais que resultam das tarefas exercidas em contexto de trabalho.

Estas situações refletem-se também na avaliação dos níveis de satisfação das inquiridas, que se mostram insatisfeitas relativamente à sua remuneração, ao reconhecimento dos esforços, às condições de trabalho e à possibilidade de promoção numa carreira profissional. Porém, urge ressaltar que mau grado esta indústria se caracteriza por uma força de trabalho predominantemente feminina, com baixo grau de escolaridade e constitui uma crucial alavanca social na emancipação da mulher que habita as mais periféricas regiões do país – já que é nesta indústria que as mulheres encontram empregabilidade. A Indústria do Vestuário é inequivocamente a única empregadora nalgumas das regiões mais desfavorecidas do país e concomitantemente tem vindo a assimilar uma crescente responsabilidade social.



RECOMENDAÇÕES

Face ao que registámos durante o trabalho de investigação, somos da opinião que os parceiros sociais, outorgantes do CCT, FESETE e ANIVÉC/APIV devem fazer uma reflexão conjunta dos resultados que emanam deste trabalho, nomeadamente:

1. Refletir sobre o número de grupos e categorias profissionais constantes no CCT, considerando que estamos perante um sector em que a polivalência dos/as trabalhadores/as é fundamental para as empresas e saúde dos/as trabalhadores/as e o CCT continua a promover o modelo “Neo-Taylorista/Fordista”, para cada tarefa uma categoria profissional, desajustado da realidade das empresas;
2. As diferenças salariais identificadas que indiciam uma prática de discriminação não advêm do CCT negociado entre a FESETE e a ANIVÉC/APIV, uma vez que o CCT define uma remuneração mínima para cada categoria profissional, independentemente se ela é ocupada por um homem ou uma mulher. As diferenças salariais identificadas advêm de uma prática que está enraizada nas empresas e por isso é necessário um trabalho de informação junto dos empresários para que o trabalho das mulheres não seja desvalorizado;
3. Os dados demonstram que estamos perante uma situação de segregação horizontal, um sector de predominância feminina (86% dos TCO) e que têm as suas remunerações muito próximas do salário mínimo nacional. É necessário valorizar o trabalho destas trabalhadoras;
4. É necessário também garantir a efetiva transparência salarial nas empresas, no respeito pelas normas em vigor. Os dados recolhidos apontam para a desigualdade salarial entre homens e mulheres quando ocupam a mesma categoria profissional. Num sector maioritariamente ocupado por mulheres, mesmo a executar o mesmo trabalho, os homens ganham mais que as mulheres. É necessário implementar medidas que garantam a transparência salarial efetiva para que estas situações possam ser identificadas e agir atempadamente na sua resolução e garantir que a médio prazo se consegue reduzir a diferença salarial (GPG) que atinge quase os 30% na Indústria do Vestuário;



5. Os dados apontam também para que o posicionamento das categorias na grelha salarial do CCT pode estar desajustado. Verificamos que nos dois primeiros grupos ficaram pontuadas duas das categorias que mais TCO agrega nesta indústria, que têm uma predominância feminina acima dos 99% e que têm as suas remunerações muito próximas do salário mínimo nacional. Verificamos, também, uma situação de segregação vertical. É necessário refletir sobre o valor das categorias profissionais, não apenas do ponto de vista das competências e responsabilidades, mas, tal como é recomendado pela OIT, pelas normas do Código do Trabalho e apontado pelo presente trabalho, pelo conjunto dos quatro fatores Competências, Responsabilidades, Esforços e Condições de Trabalho;
6. Por fim, e porque se trata de um sector maioritariamente ocupado por mulheres e porque o número de TCO do sexo masculino é pouco representativo, somos da opinião que as categorias profissionais elencadas no atual CCT deveriam em primeira estância surgir no feminino e o masculino aparecer como segunda estância, por exemplo, “Costureira/o”;
7. Tal como está plasmado nos objetivos deste trabalho de investigação, este estudo pretende ser um instrumento de apoio aos parceiros sociais e por isso após a conclusão deste projeto, é necessário avaliar regularmente as situações aqui identificadas e os parceiros sociais deverão assumir a responsabilidade de no espaço de pelo menos 5 anos avaliar novamente o sector e analisar a evolução das situações de segregação e discriminação tendo por base os dados deste primeiro e pioneiro estudo na Indústria do Vestuário.



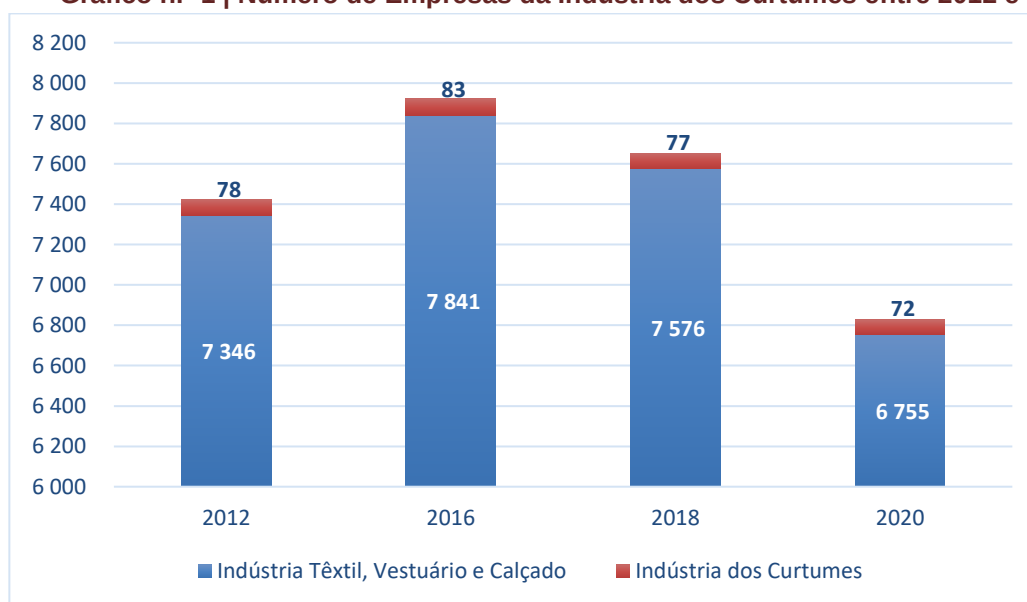
ESTUDO PARA A INDÚSTRIA DE CURTUMES

Principais Conclusões e Recomendações

A INDÚSTRIA DOS CURTUMES – NÚMERO DE EMPRESAS E TRABALHADORES/AS

A análise da estrutura empresarial da Indústria dos Curtumes permite verificar no gráfico n.º 1, que, em termos líquidos, o número de empresas praticamente se manteve entre 2012 e 2018. A Indústria dos Curtumes representa, em 2018, cerca de 1% das empresas das Indústrias Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes (ITVCC). Entre 2018 e 2020, o número das ITVCC desceu e o mesmo pode ser evidenciado na Indústria dos Curtumes, contudo, este sector continua a representar cerca de 1% das ITVCC. Não conseguimos apurar até que ponto o decréscimo verificado entre 2018 e 2020 se deve na totalidade ao impacto das medidas que tiveram que ser tomadas para controlar a pandemia causada pelo Covid 19 e que poderão ter levado ao encerramento destas empresas. Esta avaliação só poderá ser feita após a publicação dos dados de 2022, ano em que a economia iniciou a sua atividade sem interferência de medidas sanitárias de prevenção contra a pandemia.

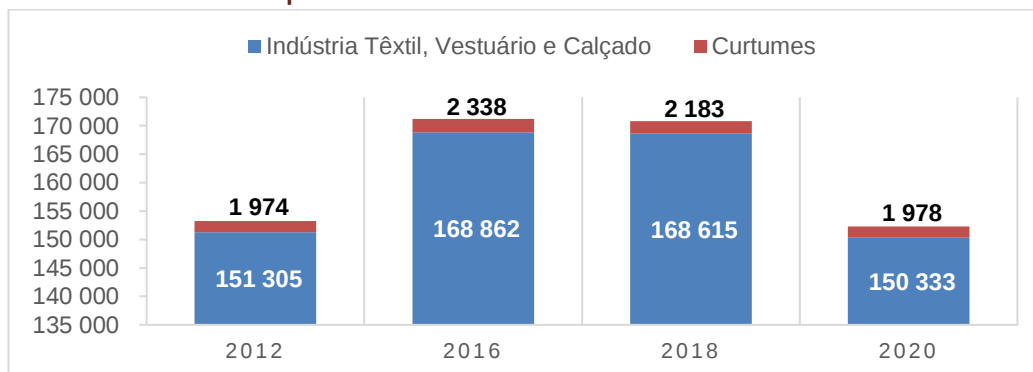
Gráfico n.º 1 | Número de Empresas da Indústria dos Curtumes entre 2012 e 2020



Existe neste período um aumento do emprego na Indústria dos Curtumes que emprega cerca de 1% dos trabalhadores das ITVCC (gráfico n.º 2). Dos 1.978 trabalhadores/as, 1.296 são homens, o que significa que esta indústria é maioritariamente (65,5%) masculina.

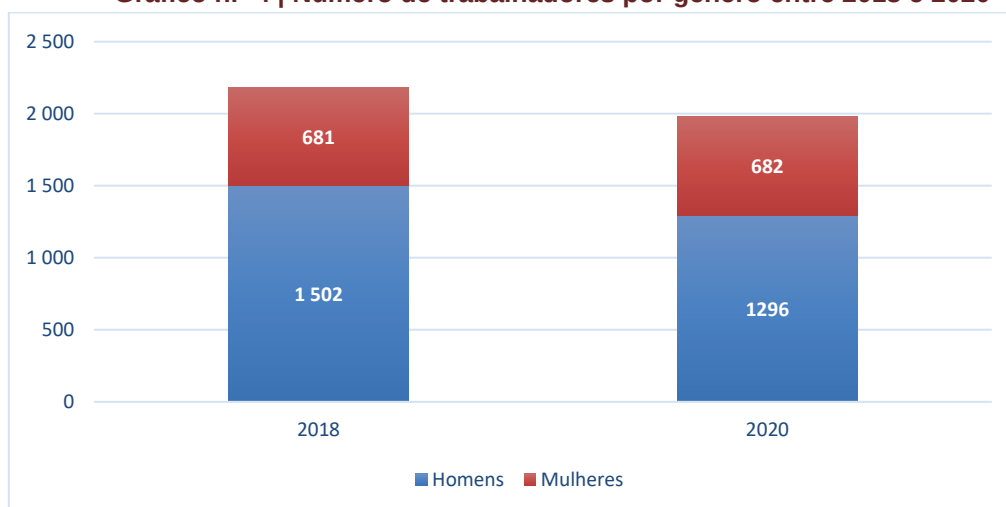


Gráfico n.º 2 | Número de Trabalhadores/as entre 2012 e 2020



A Indústria dos Curtumes é historicamente uma indústria de predominância masculina, devido às características das tarefas associadas a esta indústria, de elevado esforço e robustez física para transportar e tratar as peles. Atualmente, verificamos que a tecnologia entrou nesta indústria e libertou os/as trabalhadores/as das tarefas mais árduas, que por serem bastante exigentes ao nível físico era considerado que só poderiam ser desempenhadas por homens. Os dados estatísticos recolhidos demonstram uma inversão desta situação e vemos que as mulheres entraram nesta indústria e que aos poucos começam a ganhar mais peso (gráfico n.º 4). Em 2018 as mulheres representavam 31% dos Trabalhador/a por Conta de Outrem (TCO) desta indústria, mas em 2020 já representavam 34%. Para além disto, verificamos que durante o período entre 2018 e 2020 se registou uma diminuição no número de trabalhadores/as afecto/a à Indústria dos Curtumes, com um impacto maior nos homens que perdeu aproximadamente 200 trabalhadores, enquanto as mulheres registam um aumento de mais uma trabalhadora.

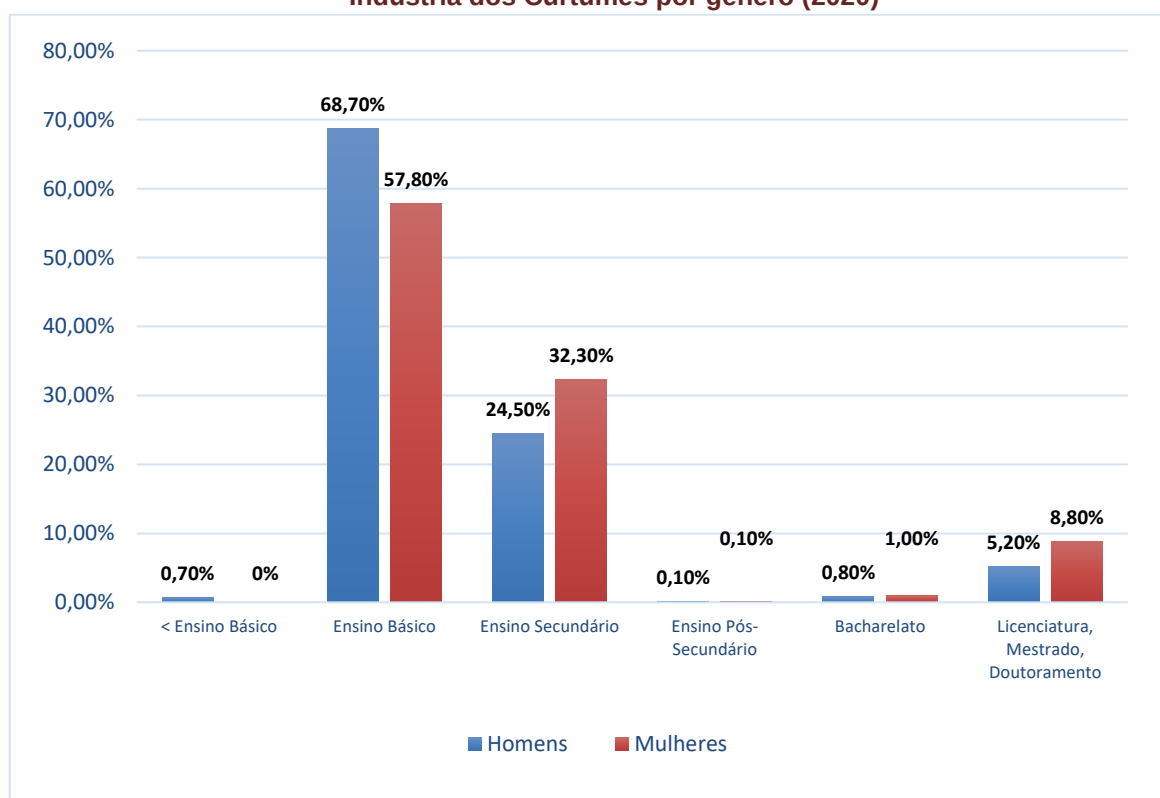
Gráfico n.º 4 | Número de trabalhadores por género entre 2018 e 2020





Ao analisarmos as habilitações escolares (gráfico n.º 5), verificamos que tanto os homens como as mulheres estão maioritariamente posicionados no grupo que possui apenas o Ensino Básico, 68,7% dos homens e 57,8% das mulheres. Curiosamente, quando analisamos os níveis superiores de educação, verificamos uma maior percentagem de mulheres, comparativamente com os homens, possui o Ensino Secundário (32,3% das mulheres e 24,5% dos homens) e habilitações superiores (9,8% das mulheres e 6% dos homens).

Gráfico n.º 5 | Níveis de escolaridade das Pessoas ao Serviço na Indústria dos Curtumes por género (2020)

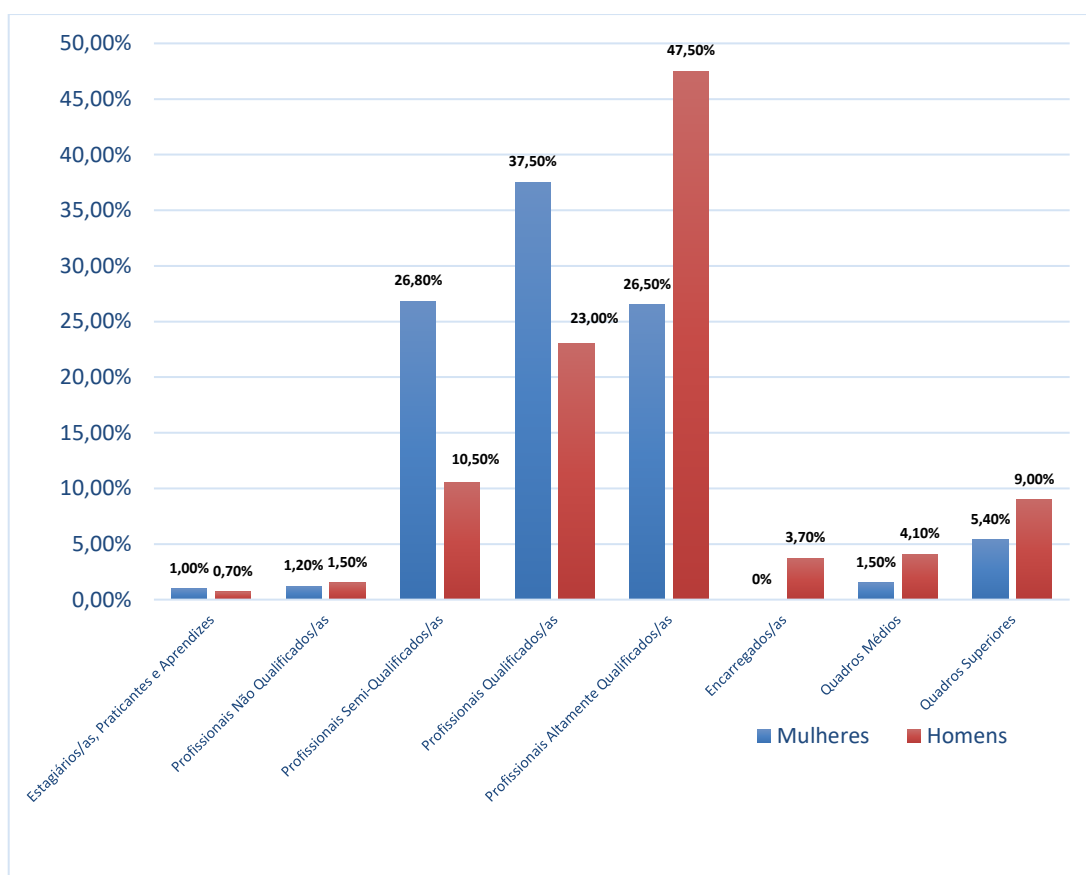


Porém quando analisamos o posicionamento destes/as trabalhadores/as de acordo com as qualificações (gráfico n.º 6), verificamos que uma maior percentagem de homens ocupa os Quadros Superiores (9% são homens e 5,4% são mulheres), Quadros Médios (4,1% são homens e 1,5% são mulheres) e Profissionais Altamente Qualificados (47,5% são homens e 26,5% são mulheres).



No caso do nível de qualificação, os/as Encarregados/as são ocupados/as integralmente por homens. Quando chegamos aos níveis de qualificação mais baixos na hierarquia começamos a ver alguma preponderância de mulheres: Profissionais Qualificadas (37,5% são mulheres e 23% são homens); Profissionais Semi-Qualificadas (26,8% são mulheres e 10,5% são homens).

Quadro n.º 6 | Níveis de qualificação das Pessoas ao Serviço nas Indústria dos Curtumes segundo por género (2020)

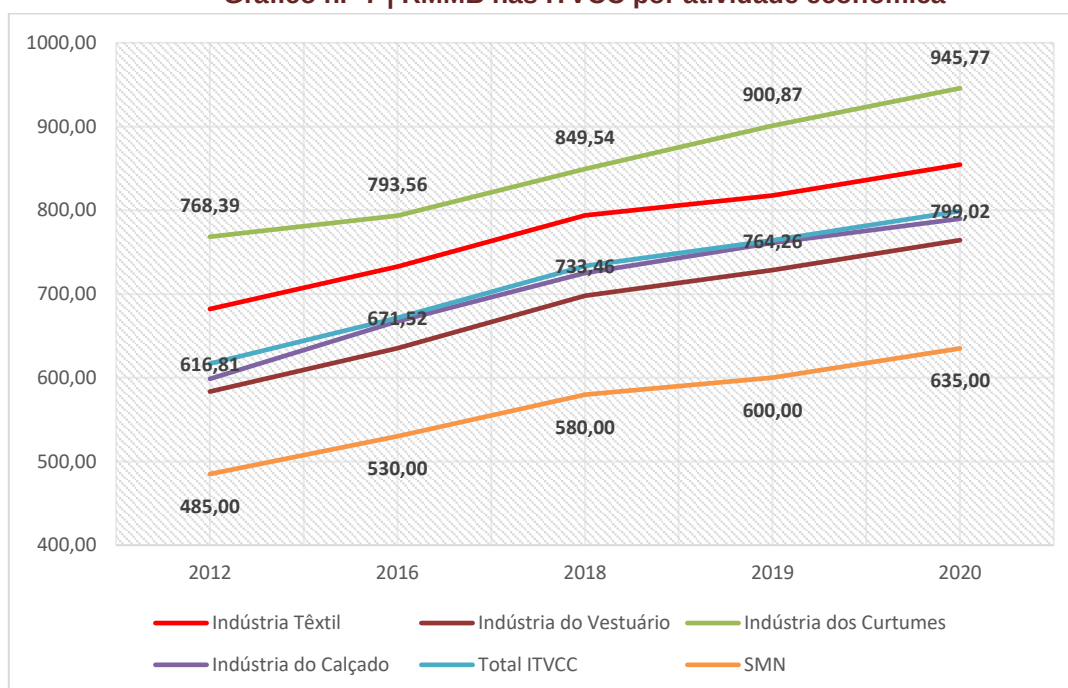




CARACTERIZAÇÃO DAS REMUNERAÇÕES NA INDÚSTRIA DOS CURTUMES

A Remuneração Média Mensal Base (RMMB) da Indústria dos Curtumes no conjunto das ITVCC é a mais alta (gráfico n.º 7), representando 945,77€, acima da Indústria Têxtil (854,50€), da Indústria do Calçado (789,90€), e da Indústria do Vestuário (764,29€). Se analisarmos a Remuneração Média Mensal Ganha (RMMG), os Curtumes continuam a ser o sector no conjunto das ITVCC com a remuneração mais elevada: Indústria dos Curtumes, 1.146,80€; Indústria dos Têxtil, 1015,80€; Indústria dos Calçado, 896,20€; e Indústria dos Vestuário, 848,80€.

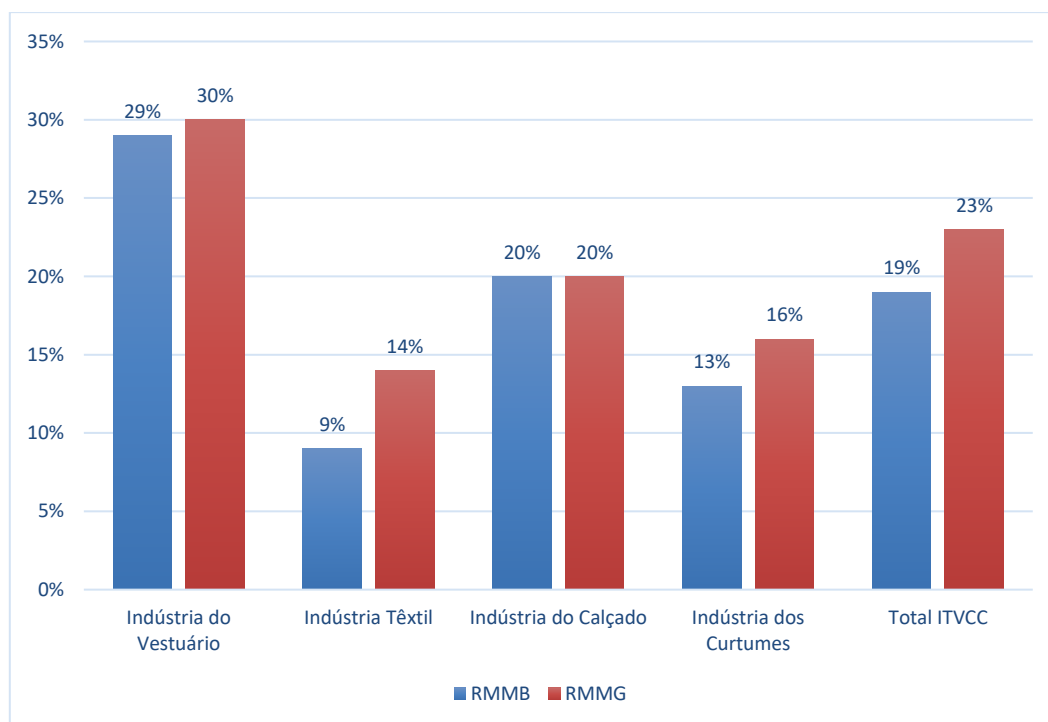
Gráfico n.º 7 | RMMB nas ITVCC por atividade económica



Se aprofundarmos esta análise e compararmos as remunerações entre homens e mulheres (gráfico n.º 8), os dados sectoriais demonstram que há uma desvalorização do trabalho realizado por mulheres em comparação com os homens. No panorama das ITVCC, a Indústria dos Curtumes é a que apresenta o diferencial salarial (*Gender Pay Gap* - GPG) mais baixo, apenas 9% se tivermos em conta a RMMB e 14% se tivermos em consideração a RMMG. Estes valores posicionam a Indústria dos Curtumes muito abaixo da média das ITVCC (19% GPG Base e 23% GPG Ganho) e abaixo da média nacional que em 2020 registava um GPG Base de 13,3% e um GPG Ganho de 16,1%. Mesmo analisando o GPG Ajustado, verificamos que o sector dos Curtumes regista um GPG Ajustado Base de 2,57% (abaixo do nacional 9,6%) e um GPG Ajustado Ganho de 6,25%, também abaixo do nacional, 12,1%.



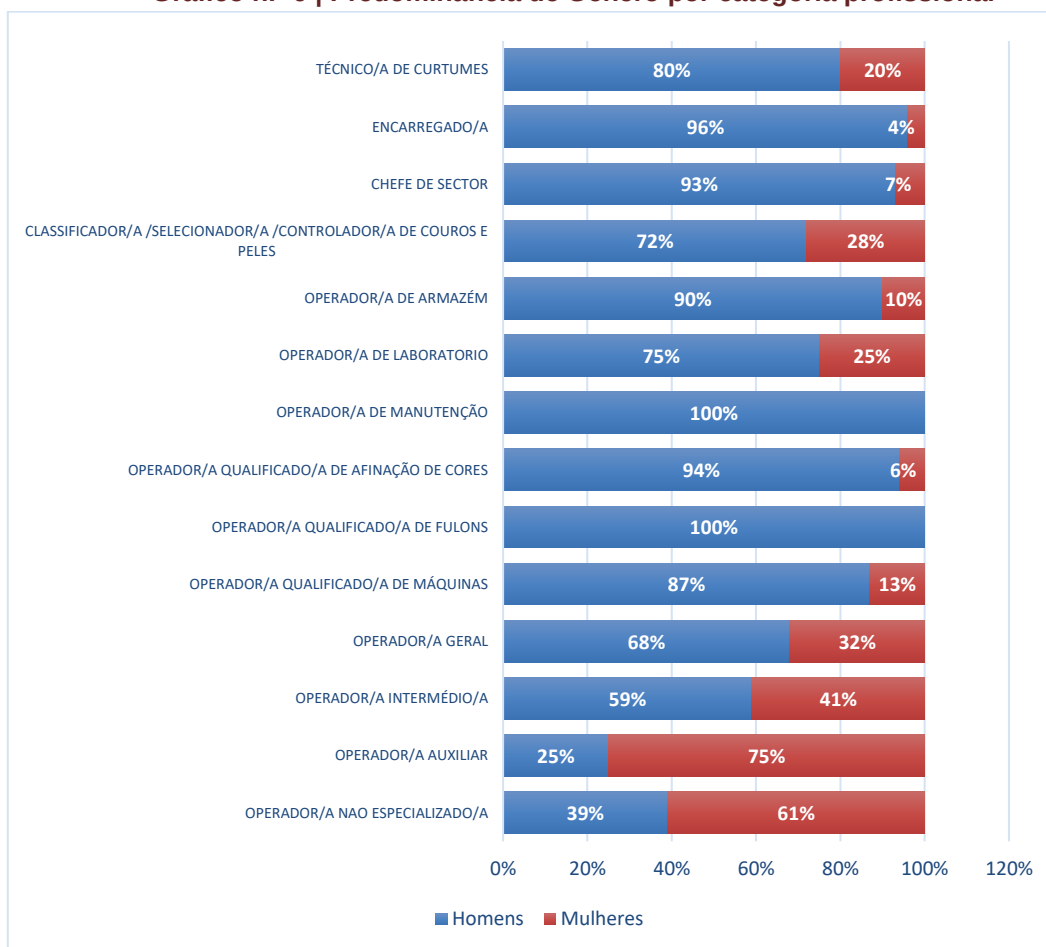
Gráfico n.º 8 | Diferença Salarial entre Homens e Mulheres por Atividade Económica (2020)



A OIT (2021b) destacou recentemente que o salário das mulheres é mais elevado onde a distribuição do número de trabalhadores/as por género está mais próxima dos 50%, mais precisamente onde a taxa é de 33% a 50%. Tendo em consideração que as mulheres representam aproximadamente 34% dos TCO da Indústria dos Curtumes, esta afirmação poderá ajudar a corroborar que a diferença salarial na Indústria dos Curtumes seja tão baixa. Poderá também indicar que, sendo a Indústria dos Curtumes historicamente um sector de predominância masculina, com remunerações mais elevadas que outras indústrias de predominância feminina, como por exemplo a Indústria do Vestuário, seja mais fácil às mulheres quando entram nestes sectores aproximarem-se das remunerações dos homens.



Gráfico n.º 9 | Predominância de Género por categoria profissional

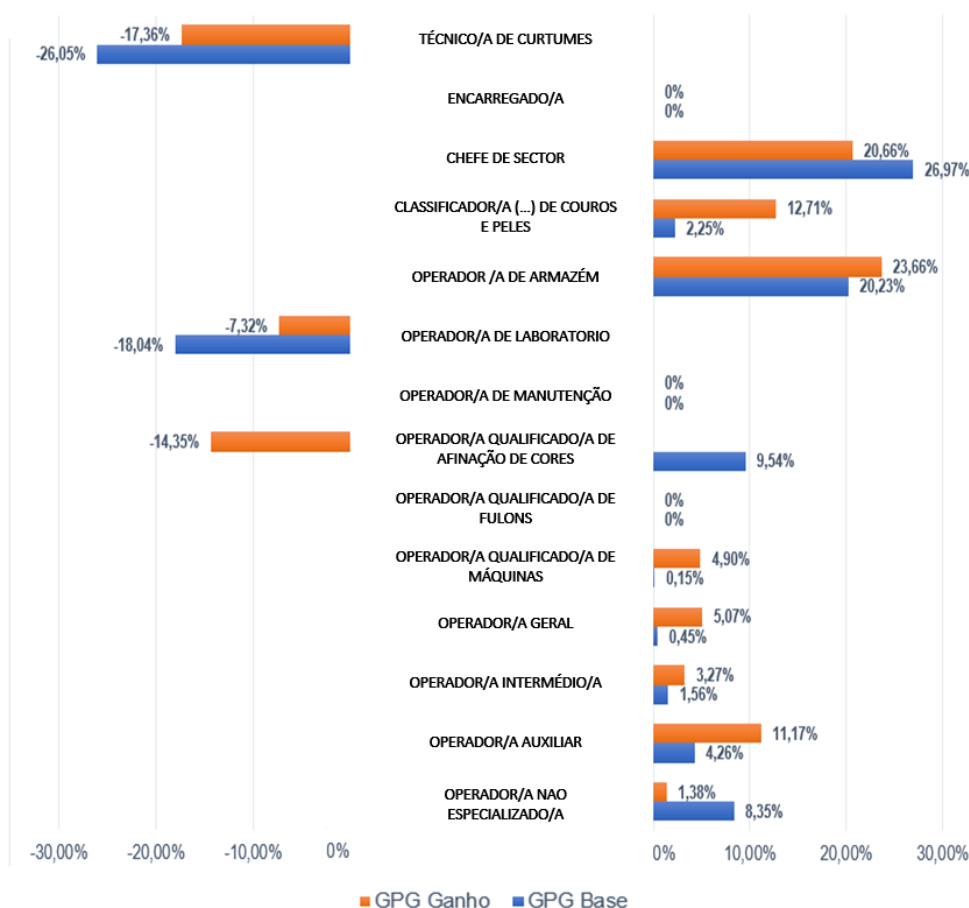


Tal como os dados estatísticos apontavam, ao analisarmos a distribuição por género nas categorias profissionais em análise verificamos que as mulheres têm um peso mais elevado nas categorias profissionais posicionadas nos níveis inferiores da grelha salarial. Verificamos assim, que apesar de as mulheres estarem a começar a ganhar espaço num sector que é de predominância masculina estão a ser alvo de segregação vertical, ocupando maioritariamente os níveis inferiores da grelha salarial.



Ao nível salarial, verificamos que na maioria das Categorias Profissionais seleccionadas os homens ganham mais que as mulheres (gráfico n.º 10). Verificamos, no entanto, que nos casos dos/as Técnicos/as de Curtumes e Operadores/as de Laboratório, as mulheres tanto na RMMB como na RMMG apresentam valores superiores aos ganhos pelos homens, no entanto há uma perda da RMMB para a RMMG, tanto num caso como no outro, de aproximadamente 10%. Por sua vez, no caso dos Operadores/as Qualificados/as de Afinação de Cores, se inicialmente ao analisarmos a RMMB, os homens ganham mais que as mulheres, ao analisarmos a RMMG a diferença pende para o lado das mulheres, uma vez que recuperam a diferença registada na RMMB e apresentam uma RMMG de mais 14,35%.

Gráfico n.º 10 | Diferença salarial entre homens e mulheres nas categorias seleccionadas (2018)



Apesar de no conjunto das ITVCC a Indústria dos Curtumes apresentar a diferença salarial, inclusive abaixo da média nacional, os dados demonstram que continua a persistir uma situação de desigualdade salarial entre homens e mulheres ao nível sectorial e, na maioria dos casos, quando ocupam uma mesma categoria profissional.



ANÁLISE DOS DADOS E DETERMINAÇÃO DO VALOR DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Os resultados obtidos, após a análise com recurso à aplicação informática SPSS, demonstram uma reduzida amplitude de pontos entre a categoria Operador/a Geral e Operador/a de Manutenção, apenas 254,5 pontos (quadro n.º 4). Esta situação sugere questionar até que ponto é pertinente que as categorias analisadas estejam distribuídas ao longo de 9 níveis da grelha salarial. Tendo em consideração a amplitude entre a categoria que obteve maior pontuação, 789,4 (Operador/a de Manutenção), e a que obteve menor pontuação, 534,9 (Operador/a Geral), a opção recaiu na criação de quatro grupos onde enquadrámos as categorias mediante as pontuações obtidas:

Quadro n.º 4 | Distribuição das categorias profissionais por grupos de pontos

Categorias profissionais	Fatores Posição	Nível Salarial	RMMB (€)	Grupos			
				Grupo 1 (790-726)	Grupos 2 (725-662)	Grupo 3 (661-598)	Grupo 4 (597-534)
TÉCNICO/A DE CURTUMES	2º	1	1.644,20 €	735,6	-	-	-
ENCARREGADO/A	7º	3	1.005,94 €	-	-	638,5	-
CHEFE DE SECTOR	3º	4	1.040,42 €	-	721,9	-	-
CLASSIFICADOR/A, SELECIONADOR/A, CONTROLADOR/A DE COURO E PELES	11º	5	840,57 €	-	-	-	575,3
OPERADOR/A DE ARMAZÉM	9º	5	860,94 €	-	-	630,1	-
OPERADOR/A DE LABORATÓRIO	6º	5	909,72 €	-	-	639,1	-
OPERADOR/A DE MANUTENÇÃO	1º	5	818,10 €	789,4	-	-	-
OPERADOR/A QUALIFICADO/A DE AFINAÇÃO DE CORES	10º	5	721,07 €	-	-	598,3	-
OPERADOR/A QUALIFICADO/A DE FULONS	8º	5	779,59 €	-	-	632,4	-
OPERADOR/A QUALIFICADO/A DE MÁQUINAS	4º	5	721,21 €	-	666,0	-	-
OPERADOR/A GERAL	13º	6	680,21 €	-	-	-	534,9
OPERADOR/A INTERMÉDIO/A	12º	7	663,07 €	-	-	-	545,2
OPERADOR/A AUXILIAR	5º	8	626,10 €	-	-	648,5	-



A categoria profissional Operador/a Não Especializado/a não foi considerada na análise efetuada porque não nos foi possível identificar nenhum/a trabalhador/a com esta categoria profissional.

A categoria profissional Operador/a de Manutenção, posicionada no nível 5 da grelha salarial, regista a sétima RMMB mais elevada e regista a quarta RMMG mais elevada das categorias que compõem a nossa amostra. É responsável pelas tarefas de manutenção dos equipamentos dentro da área de produção, desde elétricos, mecânicos, execução de trabalhos de serralharia a canalização, entre outros. Devido à polivalência exigida destes/as trabalhadores/as, é com normalidade que verificamos que se destacou das restantes categorias profissionais, que maioritariamente estão orientadas para a condução do equipamento/máquina que estão a operar, e obteve a pontuação mais elevada no análise global de todos os fatores.

A análise das pontuações obtidas permite-nos também verificar que os/as trabalhadores/as classificados/as com a categoria profissional de Operador/a Intermédio/a e Operador/a Geral obtiveram as pontuações mais baixas na análise dos fatores. Por sua vez, a categoria de Operador/a Auxiliar que se encontra posicionada no nível n.º 8 da grelha salarial (abaixo Operador/a Geral, nível 6, e do/a Operador/a Intermédio/a, nível 7), regista a segunda RMMB e RMMG mais baixa das categorias que compõem a amostra, é a única categoria de predominância feminina considerada na nossa análise, obteve a quinta melhor pontuação global e a melhor pontuação nos fatores dos Esforços e das Condições de Trabalho.

Uma análise mais fina aos registos obtidos através dos inquéritos leva-nos a concluir que há uma clara diferença entre as tarefas realizadas pelas categorias profissionais Operador/a Geral, Operador/a Intermédio e Operador/a Auxiliar, sendo que a análise dos fatores demonstra clara valorização da categoria profissional Operador/a Auxiliar relativamente à Operador/a Geral e Operador/a Intermédio/a.

O presente trabalho de investigação demonstra que há ainda situações de discriminação salarial das mulheres, embora a mais reduzida do conjunto das ITVCC. Esta situação verifica-se também quando comparamos as remunerações de homens e mulheres que ocupam a mesma categoria profissional. No entanto, verificamos a existência de algumas exceções, no caso das categorias posicionadas no Nível 1 e Nível 3 da grelha salarial, a média dos salários praticados das mulheres é superior à dos homens.



RECOMENDAÇÕES

Face ao que registamos durante o trabalho de investigação, somos da opinião que os parceiros sociais FESETE e APIC devem fazer uma reflexão conjunta dos resultados que emanaram deste trabalho, nomeadamente:

1. As diferenças salariais identificadas que indiciam uma prática de discriminação não advêm do CCT negociado entre a FESETE e a APIC, uma vez que o CCT define uma remuneração mínima para cada categoria profissional independentemente se ela é ocupada por um homem ou uma mulher. As diferenças salariais identificadas advêm de uma prática que está enraizada nas empresas e por isso é necessário um trabalho de informação junto dos empresários para que o trabalho das mulheres não seja desvalorizado;
2. Avaliar a pertinência de manter as categorias Operador/a Geral, Operador/a Intermédio/a, Operador/a Auxiliar e Operador/a Não Especializado/a que por um lado causa confusão aos/làs trabalhadores/as que têm dificuldades em identificar a sua categoria e, por outro lado, pelo que podemos registar também as empresas demonstram alguma dificuldade em classificar os/as trabalhadores/as corretamente. Os dados demonstram que a existência destas quatro categorias está a levar a que as mulheres estejam a ser posicionadas nas categorias profissionais de níveis inferiores (Operador/a Auxiliar e Operador/a Não Especializado/a) enquanto os homens estão a ser classificados nas categorias de nível superior (Operador/a Geral e Operador/a Intermédio/a);



3. Os dados apontam também que o posicionamento das categorias na grelha salarial do CCT pode estar desajustado. Foram identificadas situações de categorias que estão posicionadas nos níveis inferiores (por ex. Operador/a de Manutenção e Operador/a Auxiliar) e que obtiveram pontuações superiores, no caso do Operador/a de Manutenção obteve a melhor pontuação. É necessário refletir sobre o valor das categorias profissionais e não apenas do ponto de vista das competências e responsabilidades, mas, tal como é recomendado pela OIT, pelas normas do Código do Trabalho e apontado pelo presente trabalho, pelo conjunto dos quatro fatores Competências, Responsabilidades, Esforços e Condições de Trabalho;
4. É necessário também garantir a efetiva transparência salarial nas empresas, no respeito pelas normas em vigor. Os dados recolhidos apontam para existência de desigualdade salarial entre homens e mulheres. Num sector de predominância masculina, mesmo a executar o mesmo trabalho, na maioria das situações, os homens ganham mais que as mulheres. É necessário implementar medidas que garantam a transparência salarial efetiva para que estas situações possam ser identificadas e agir atempadamente na sua resolução e garantir que a médio prazo se consegue reduzir a diferença salarial (GPG) na Indústria dos Curtumes;
5. Tal como está plasmado nos objetivos deste trabalho de investigação, este estudo pretende ser um instrumento de apoio aos parceiros sociais e por isso, após a conclusão deste projeto, é necessário avaliar regularmente as situações aqui identificadas e os parceiros sociais deverão assumir a responsabilidade de no espaço de pelo menos 5 anos avaliar novamente o sector e analisar a evolução das situações de segregação e discriminação tendo por base os dados deste primeiro e pioneiro estudo na Indústria dos Curtumes.



ANEXO:

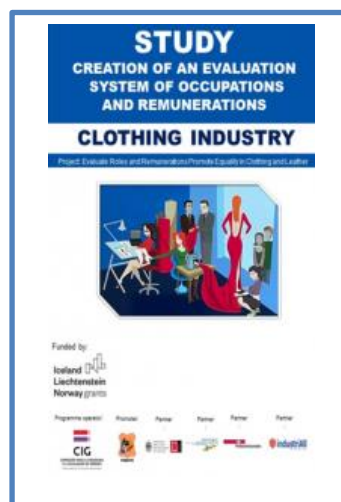
ESTUDOS e SÍNTESES

*“Construção de um Sistema de Avaliação
de Funções e Remunerações para a*

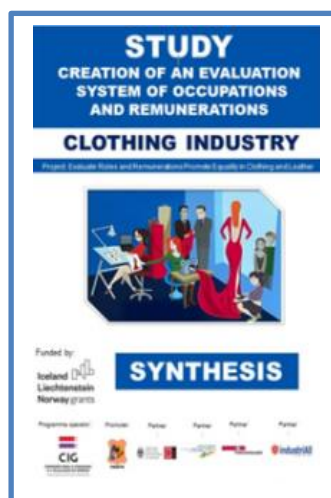
INDÚSTRIA DE VESTUÁRIO
e
INDÚSTRIA DE CURTUMES



ESTUDO “Construção de um Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações para a **INDÚSTRIA DE VESTUÁRIO**”

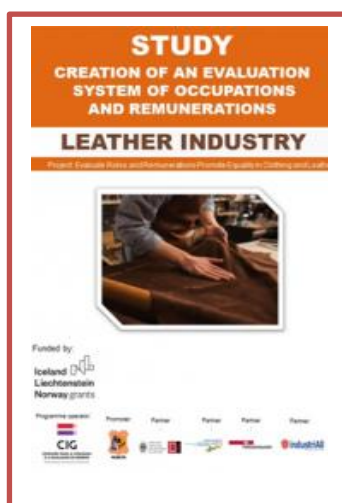


SINTESE do ESTUDO





ESTUDO “Construção de um Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações para a **INDÚSTRIA DE CURTUMES**”



SINTESE do ESTUDO

