

Restauração e bebidas

Uma visão de quem trabalha no sector



Co-Financiado



Ficha técnica

PROJECTO REVALORIZAR O TRABALHO PARA PROMOVER A IGUALDADE

Título Restauração e bebidas
Uma visão de quem trabalha no sector

Autoria Jorge Cabrita
Susana Arrochinho (Colab.)

Produção Parceria de Desenvolvimento

Design e paginação electrónica Formiga Amarela, Lda.

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

Junho 2009

Índice

Índice de Gráficos	6
Índice de Quadros	7
Introdução	9
Breve nota metodológica	11
Caracterização sócio-demográfica	13
Caracterização sócio-profissional	19
Experiência profissional	21
Vínculo laboral	24
Horário de trabalho	27
Valor das profissões	31
Remunerações	31
Promoções	37
Formação profissional	39
Satisfação no trabalho	41
Notas finais	43
Anexos	47



Índice de Gráficos

Gráfico 1	
Sexo das pessoas inquiridas	13
Gráfico 2	
Classe etária por sexo	14
Gráfico 3	
Meio de transporte utilizado na deslocação casa-trabalho-casa (N=555)	17
Gráfico 4	
Sectores onde já trabalhou (% , N=156)	22
Gráfico 5	
Horário de trabalho (% do total, N=560)	27
Gráfico 6	
Formas de compensação por prestação de trabalho em horários atípicos (% ,N=168)	28
Gráfico 7	
Estrutura das remunerações mensais de base (N=546)	31
Gráfico 8	
Remunerações mensais de base por sexo (% ,N=536)	32
Gráfico 9	
Importância dos prémios/bónus, das gratificações e/ou gorjetas para o ganho	34
Gráfico 10	
Factores justificativos das diferenças salariais, n° de respostas (N=444)	34
Gráfico 11	
Valorização da profissão comparativamente com outras do sector (%)	35
Gráfico 12	
«Considera que existem profissões que devem ser exercidas por homens e profissões que devem ser exercidas por mulheres» (%)	36
Gráfico 13	
Efeitos da formação profissional na carreira profissional (% ,N=273)	40



Índice de Quadros

Quadro 1 Habilitações literárias por sexo	14
Quadro 2 Nacionalidade por sexo	15
Quadro 3 Outras nacionalidades por sexo (nº de casos)	14
Quadro 4 Duração média no trajecto casa-trabalho por concelho de residência (minutos)	17
Quadro 5 Meio de transporte utilizado na deslocação casa-trabalho-casa, por concelho de residência	18
Quadro 6 Profissão declarada por sexo	20
Quadro 7 Experiência profissional noutros sectores de actividade por sexo	21
Quadro 8 Experiência profissional noutros sectores de actividade por profissão	22
Quadro 9 Inquiridos/as que já estiveram desempregados/as, por sexo (%)	23
Quadro 10 Relação entre trabalho noutro sector e situação de desemprego (%)	23
Quadro 11 Antiguidade na profissão e no estabelecimento (nº de anos em média) por sexo	24
Quadro 12 Tipo de vínculo laboral por sexo (%)	24
Quadro 13 Compensação por prestação de trabalho em horários atípicos por sexo	28
Quadro 14 Prestação de trabalho suplementar por sexo (%)	29
Quadro 15 Prestação de trabalho suplementar por profissão (%)	30
Quadro 16 Remunerações mensais de base por profissão (%)	32
Quadro 17 Componentes do ganho	33
Quadro 18 Valorização da profissão comparativamente com outras do sector por sexo (%)	36
Quadro 19 Promoção profissional por sexo	37
Quadro 20 Percepção da promoção (%)	38
Quadro 21 Formação profissional por sexo	39
Quadro 22 Satisfação com o actual emprego por dimensão (média)	41





Introdução

Com o objectivo de conhecer melhor a realidade do sector da restauração e bebidas, no quadro do Projecto «Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade»¹, (Iniciativa Comunitária EQUAL)², foi aplicado um questionário aos trabalhadores e às trabalhadoras do sector.

A informação recolhida e analisada permitiu fornecer elementos que contribuíssem para a elaboração do método de avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, actividade fundamental do Projecto e, também, proporcionar informação à Associação da Restauração e Similares de Portugal (ARESP®)³ e à Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT)⁴.

Este documento⁵ é, pois, o resultado da inquirição feita, que teve como base empírica um questionário de auto-preenchimento que permitiu recolher a opinião dos/as inquiridos/as sobre a sua actividade profissional nas dimensões habitualmente tratadas quando se pretende conhecer um sector na óptica do trabalho.

A estrutura do presente documento é a seguinte: começa por uma caracterização das pessoas inquiridas a partir de um conjunto de variáveis sócio-demográficas (idade, sexo, concelho de residência, entre outras) e sócio-profissionais (antiguidade no estabelecimento, remuneração, entre outras). Segue-se uma segunda parte centrada no trabalho - i.e. horário de trabalho, remuneração, percepção sobre a existência de factores de discriminação em função do sexo, entre outras.

Por último, de registar que o número significativo de respostas só foi possível graças ao empenho da FESAHT⁶ e à colaboração da ARESP®⁷ num processo de diálogo em matérias de interesse comum.

¹ Projecto desenvolvido entre 2005 e 2009 pela Parceria de Desenvolvimento constituída por: CGTP-IN, ACT, AHRESP, CESIS, CITE, FESAHT e OIT. Contou com a avaliação externa do CIES/ISCTE. Para mais informação sobre o projecto ver:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_equal_pt.htm

² www.equal.pt

³ Daqui em diante passará a referir-se ARESP®. Actualmente designa-se AHRESP por incluir a hotelaria, ver www.aresp.pt

⁴ Daqui em diante passará a referir-se FESAHT.

⁵ Agradeço os comentários e sugestões feitos por Albertina Jordão a uma primeira versão deste texto.

⁶ Em especial de Maria das Dores Gomes.

⁷ Em especial de Ana Jacinto.





Breve nota metodológica

A análise que se apresenta resulta fundamentalmente dos resultados obtidos no questionário de 34 perguntas (em anexo) que foi desenvolvido e validado pela Parceria de Desenvolvimento do Projecto.

A responsabilidade pela distribuição dos questionários pelos trabalhadores e trabalhadoras foi da FESAHT, tendo sido ministrada formação de meio-dia aos/às dirigentes sindicais que ficaram com a responsabilidade da distribuição dos questionários e posterior recolha⁸.

Os questionários foram distribuídos aleatoriamente a trabalhadores e trabalhadoras cujos locais de trabalho (estabelecimentos) se localizassem nos distritos abrangidos pelo âmbito do projecto, nomeadamente: Lisboa, Setúbal, Aveiro, Faro, Leiria, Évora e Castelo Branco.

O período de aplicação dos questionários decorreu entre os meses de Janeiro a Maio de 2006.

Foram distribuídos cerca de 3 500 questionários tendo sido recebidos 560 considerados válidos, obtendo-se uma taxa de resposta de 16%.

Os dados foram tratados com recurso a uma aplicação de tratamento e análise estatística e analisados através de instrumentos de estatística descritiva. Para além de uma análise univariada de todas as variáveis, foi também feita uma análise bivariada ou multivariada, sempre que se mostrou relevante efectuar o cruzamento de duas ou mais variáveis.

⁸ Alguns questionários foram distribuídos pela AHRESP, tendo esta iniciativa contado com o apoio de Maria Albertina Martins.





Caracterização sócio-demográfica

A maior parte das respostas obtidas são de pessoas do sexo feminino, representando cerca de 58% do total. Esta proporção é concordante com o nível de feminização do sector para Portugal (cerca de 61%) e para os distritos abrangidos pelo Projecto (56%)⁹.

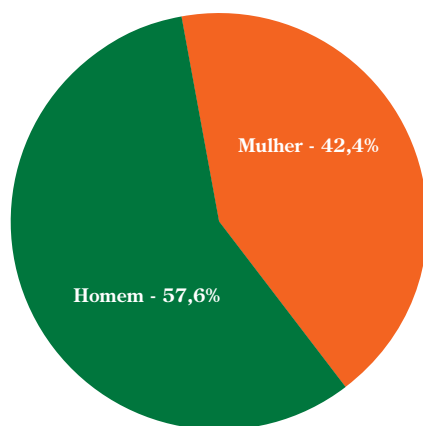


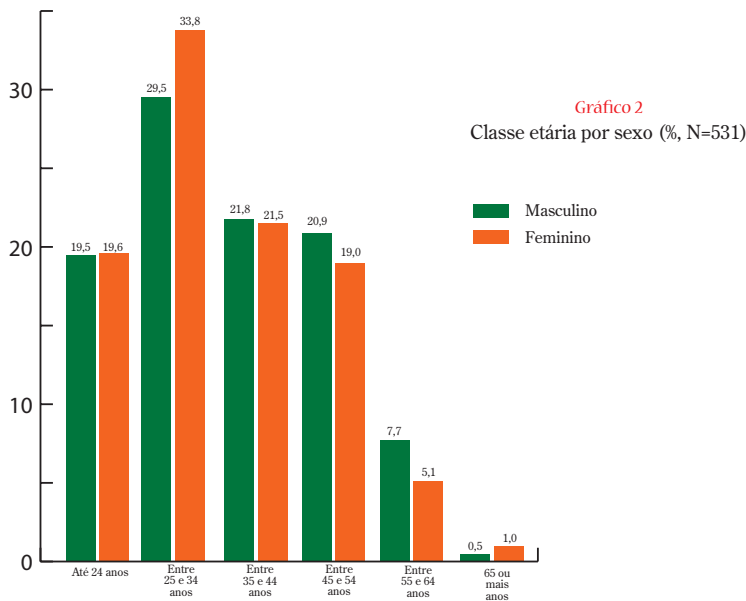
Gráfico 1
Sexo (%) N=552

A população inquirida é relativamente jovem. Mais de metade das pessoas inquiridas tem menos de 35 anos de idade (cerca de 52%). Como se pode ver pelo Gráfico 2, a estrutura etária de homens e mulheres é semelhante, em particular nas classes etárias até 24 anos e entre 35 e 44 anos. De destacar uma maior concentração quer de homens quer de mulheres no grupo dos 25 -34 anos. Do total das mulheres inquiridas, cerca de 34% situa-se naquela classe etária, embora se verifique que a proporção de trabalhadoras com menos de 35 anos de idade seja ligeiramente maior, quase 54% contra 50% no caso dos homens.

A média de idades das pessoas inquiridas situa-se nos 36 anos, não sendo estatisticamente diferente para homens e mulheres.

⁹ Dados dos Quadros de Pessoal da DGEEP, para 2002. Por força do Decreto-Lei n.º211/2006, de 27 de Outubro, as funções da Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP) foram assumidas pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP). Ver <http://www.gep.mtss.gov.pt/apresentacao/index.php>





Das 549 pessoas que indicaram a escolaridade, cerca de metade (50,9%) tem pelo menos o 3º ciclo de escolaridade, ou seja, o equivalente à actual escolaridade mínima obrigatória. Porém, no caso dos homens esta proporção é ligeiramente superior (52,5%) à das mulheres (50,7%). Note-se, também, que a escolaridade a nível do ensino secundário e superior é proporcionalmente maior no caso das mulheres (vide quadro 1).

Quadro 1 - Habilitações literárias por sexo ¹⁰

Habilitações	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Inferior ao ensino básico	31 13,2%	32 10,1%	1 12,5%	64 11,4%
Ensino básico - 1º ciclo	44 18,8%	63 19,8%	4 50%	111 19,8%
Ensino básico - 2º ciclo	35 15%	61 19,2%	1 12,5%	97 17,3%
Ensino básico - 3º ciclo	74 31,6%	80 25,2%	2 25%	156 27,9%
Ensino secundário	42 17,9%	69 21,7%	0 0%	111 19,8%
Ensino superior	7 3%	11 3,5%	0 0%	18 3,2%
Não responde	1 0,4%	2 0,6%	0 0%	3 0,5%
Total	234 100%	318 100%	8 100%	560 100%



Não se pode deixar de sublinhar a significativa proporção de pessoas que possuem no máximo o 1º ciclo de escolaridade, i.e. 31,2%. Quando se analisam as habilitações escolares segundo a idade, constata-se que são sobretudo as pessoas com mais de 45 anos que indicam possuir até ao 1º ciclo¹¹.

Uma das características frequentemente apontadas neste sector é resultado da crescente diversidade do pessoal ao serviço, sendo considerado muitas vezes como uma ‘almofada’ para o desemprego quer de nacionais quer de população estrangeira que tem tido relativa facilidade de integração no sector da restauração. De facto, verifica-se que 40,4% das pessoas de nacionalidades portuguesa, 54,1% das pessoas brasileiras e 58,3% das pessoas com outras nacionalidades declararam já ter estado desempregadas¹².

Relativamente à nacionalidade, verifica-se que cerca de um quinto das pessoas inquiridas declararam ter nacionalidade estrangeira, com uma maior proporção de mulheres, representando 57% dos/as trabalhadores/as de nacionalidade estrangeira. Das sete nacionalidades declaradas (angolana, cabo-verdiana, francesa, guineense, romena, santomense e ucraniana), só na população guineense é maior a proporção de homens, em todas as outras referenciadas são maioritariamente mulheres (vide quadro 3).

A nacionalidade estrangeira com maior predominância é a brasileira, que apresenta a mesma proporção de todas as outras nacionalidades estrangeiras no seu conjunto (vide quadro 2).

Quadro 2 - Nacionalidade por sexo

Nacionalidade	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Portuguesa	188 80,3%	240 75,5%	5 62,5%	433 77,3%
Brasileira	24 10,3%	35 11%	2 25%	61 10,9%
Outra nacionalidade	19 8,1%	40 12,6%	1 12,5%	60 10,7%
Não responde	3 1,3%	3 0,9%	0 0%	6 1,1%
Total	234 100%	318 100%	8 100%	560 100%

¹¹ Vide quadros 1 e 2, em anexo.

¹² Vide quadro 3, em anexo.



No conjunto das outras nacionalidades estrangeiras, ainda uma nota quanto à predominância de mulheres oriundas de países africanos de língua oficial portuguesa, nomeadamente de Cabo Verde e de Angola. Na categoria «outras nacionalidades» encontram-se ainda pessoas oriundas de países do leste Europeu, nomeadamente da Roménia e da Moldávia, para além da Ucrânia.

Quadro 3 - Outras nacionalidades por sexo (nº de casos)

Outras nacionalidades	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
Angolana	2	6	8
Cabo-verdiana	3	11	14
Francesa	1	3	4
Guineense	5	1	6
Romena	1	3	4
Santomense	1	4	5
Ucraniana	4	7	11
Outras ¹³	2	4	6
Total	19	39	58 ¹⁴

Os resultados do questionário apontam para uma significativa mobilidade inter-concelhia das pessoas inquiridas e confirmam os movimentos pendulares que se observam nos principais centros urbanos e em particular na Área Metropolitana de Lisboa.

Os dados do inquérito permitem, também, verificar que quase metade das pessoas inquiridas não reside no concelho onde trabalha e que estas gastam mais tempo no trajecto de casa para o trabalho (cerca de mais 25 minutos, em média) do que as restantes. Isto é, demoram cerca de 47 minutos enquanto que, quem reside no concelho em que trabalha, demora em média 22 minutos, valor de referência da duração média dos movimentos pendulares da população residente empregada ou a estudar por local de residência no continente (22,61 min.)¹⁵. De acordo com as respostas obtidas as pessoas gastam, em média, perto de

¹³ Incluindo Bangladesiana, Moldava, Russa e Sul-africana.

¹⁴ Uma vez que uma pessoa inquirida, de nacionalidade romena, não respondeu à questão relativa ao sexo, este total difere do total de 59, constante na tabela 2.

¹⁵ Valor para 2001, vide http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=72315&DESTAQUESmodo=2

35 minutos no trajecto entre casa e o trabalho (vide quadro 4), valor bastante acima da média a nível do continente já mencionada.

Um dado comparativo que ressalta das respostas: o tempo mínimo de deslocação referido por quem reside no concelho onde trabalha é de 5 minutos e o máximo de 1 hora (60 minutos); os tempos mínimos e máximos de deslocação referidos por quem reside noutro concelho são o dobro dos anteriores, i.e., 10 minutos e 2 horas (120 minutos), respectivamente.

Cerca de metade das pessoas que responderam referiram a utilização de trans-

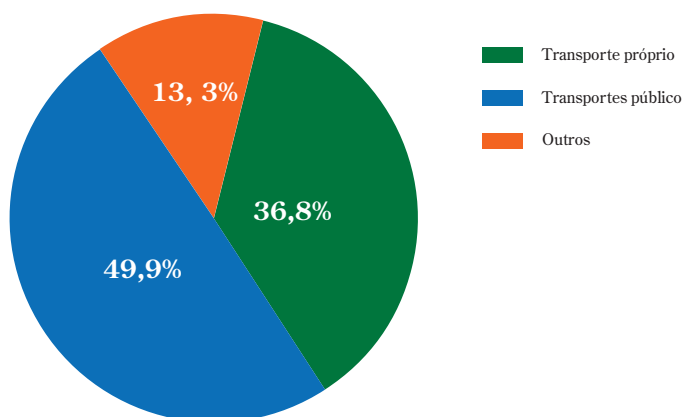
Quadro 4 - Duração média no trajecto casa - trabalho,
por concelho de residência (minutos)

Reside no Concelho em que trabalha		Duração da deslocação
Sim	Média N	22,247 243
Não	Média N	47,349 232
Total	Média N	24,507 475

portes públicos para se deslocar para o trabalho (49,5%). São mais as mulheres (54,4%) do que os homens (42,3%) que o fazem. Cerca de 37% declarou utilizar transporte próprio (40,6% no caso dos homens e 34,3% no caso das mulheres).

É também interessante notar que são as pessoas que residem fora do concelho

Gráfico 3 - Meio de transporte utilizado
na deslocação casa – trabalho – casa (N=555)



onde trabalham que declaram utilizar, na sua maior parte, os transportes públicos no trajeto para o emprego (57%). Pelas respostas, constata-se que não é muito diferente a proporção de pessoas que se desloca de transportes públicos das pessoas que se desloca em transporte próprio quando nos referimos àquelas que residem e trabalham no mesmo concelho - respectivamente 40,6% e 38,3% (vide quadro 5).

Quadro 5 - Meio de transporte utilizado na deslocação casa - trabalho - casa, por concelho de residência

Meio de transportes habitualmente utilizado para deslocação casa - trabalho - casa	Reside no concelho em que trabalha			Total
	Sim	Não	Desconhecido	
Transporte próprio	102 38,3%	82 35,7%	20 31,3%	240 36,4%
Transportes públicos	108 40,6%	131 57%	38 59,4%	277 49,5%
Outros	54 20,3%	14 6,1%	6 9,4%	74 13,2%
Não responde	2 0,8%	3 1,3%		5 0,9%
Total	266 100%	230 100%	64 100%	560 100%

Quanto à distribuição geográfica das pessoas inquiridas em função da localização do estabelecimento onde trabalham, verifica-se uma predominância daquelas que trabalham no distrito de Lisboa (cerca de 58% dos casos). Aveiro e Évora são os distritos com menor representatividade – apenas 2,7% cada. Ainda, uma nota para a significativa percentagem de casos em que as pessoas não responderam a esta questão – 8%.

Caracterização sócio-profissional

Tanto quanto possível, foi feita uma correspondência entre a resposta dada pelas pessoas inquiridas quanto à sua profissão e as profissões previstas na definição técnica das categorias profissionais constante da Convenção Colectiva do sector (CCT). Note-se que a categoria “outras profissões” engloba todos os casos em que não existe uma correspondência evidente com as designações que constam da definição técnica das categorias e/ou cuja relevância para os objectivos do projecto é menor – por exemplo, casos em que a profissão mencionada é “secretária”, “distribuidor de bebidas”, “motorista”, “forneiro” ou “cortador”.

No entanto, do processo de correspondência das respostas dadas quanto à profissão (pergunta aberta) com as profissões previstas na convenção colectiva, resulta um dado muito importante. Existe um número significativo de casos de pessoas que responderam ter profissões que não constam da convenção colectiva, são elas: ajudante de cozinha¹⁶ (15 casos) e assador/a / grelhador/a (6 casos). Note-se que tais profissões foram também referidas reiteradamente nas entrevistas a empresários/as e responsáveis por recursos humanos do sector¹⁷.

As profissões que têm uma maior representatividade neste inquérito são as de empregado/a de balcão, empregado/a de mesa, cozinheiro/a e copeiro/a, com percentagens de, respectivamente, 30,6%, 20,2%, 12,1% e 8,3%. As restantes têm um peso individual inferior a 3% do total.

A distribuição das profissões segundo sexo, especificamente estudadas no projecto (assinaladas a amarelo no quadro 6), mostra-nos que existe um conjunto de profissões maioritariamente desempenhadas por homens e um outro de profissões maioritariamente desempenhadas por mulheres. As profissões de empregado de mesa e pasteleiro são maioritariamente ocupadas por homens, representando estes respectivamente 67,3% e 53,8% do número de pessoas que declarou cada uma delas. Já as profissões de copeira, empregado/a de balcão e mesa, empregado/a de balcão e cozinheiro/a, são maioritariamente desempenhadas por mulheres.

¹⁶ De ressaltar que no decurso deste trabalho e em resultado do Projecto esta situação foi de imediato alterada em conformidade com o CCT.

¹⁷ Ver Restauração e bebidas. Uma visão dos responsáveis.



Quadro 6 - Profissão declarada por sexo

Profissão	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Chefe de Pessoal		1 100%		1 100%
Controlador/a caixa	2 20%	8 80%		10 100%
Chefe de Mesa	6 85,7%	1 14,3%		7 100%
Sub-chefe de mesa	1 50%	1 50%		2 100%
Empregado/a de mesa	72 67,3%	33 30,8%	2 1,9%	107 100%
Barman/Barmaid	10 71,4%	4 28,6%		14 100%
Empregado/a de balcão	47 29%	115 71%		162 100%
Empregado/a de balcão/mesa	3 21,4%	11 78,6%		14 100%
Chefe de cozinha	2 100%			2 100%
Cozinheiro/a	24 37,5%	38 59,4%	2 3,1%	64 100%
Assador/a Grelhador/a	5 83,3%	1 16,7%		6 100%
Pasteleiro/a	7 53,8%	6 46,2%		13 100%
Despenseiro	8 100%			8 100%
Copeiro/a	8 18,2%	35 79,5%	1 2,3%	44 100%
Empregado/a de limpeza		10 100%		10 100%
Outras profissões	25 49%	24 47,1%	2 3,9%	51 100%
Ajudante de cozinha	2 13,3%	13 86,7%		15 100%
Não responde	12 40%	17 56,7%	1 3,3%	30 100%
Total	234 41,8%	234 56,8%	318 1,4%	8 100%

Cerca de metade das pessoas inquiridas declararam ser sindicalizadas. A proporção de sindicalizados/as não apresenta diferenças significativas entre homens e mulheres, nem entre as profissões estudadas no projecto.

A média etária das pessoas sindicalizadas é superior à média etária de quem declara não ter filiação sindical: mais de 39 anos de idade face a 33 anos¹⁸. Se observarmos o nível de sindicalização por nacionalidade verifica-se que é significativamente mais baixo no caso das pessoas de nacionalidade brasileira inquiridas (apenas 32,1%)¹⁹.

Experiência profissional

A experiência profissional das pessoas inquiridas vai para além do sector da restauração e bebidas. De facto, verifica-se que cerca de 44% das pessoas responderam ter trabalhado noutro sector de actividade, característica que assume maior importância no caso das trabalhadoras (46,5%) do que no dos trabalhadores (apenas 35%). Esta percentagem é superior entre a população estrangeira (excluindo a de nacionalidade brasileira) - 57,1%. Quantos aos/às nacionais, cerca de 43% declarou já ter trabalhado noutro sector e, por último, de destacar que cerca de 40% das pessoas de nacionalidade brasileira responderam do mesmo modo²⁰.

Quadro 7 - Experiência profissional noutros sectores de actividade, por sexo

Trabalhou noutro(s) sector(es)	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Sim	82 35%	148 46,5%	2 25%	232 41,4%
Não	142 60,7%	153 48,1%	6 75%	301 53,8%
Não responde	10 4,3%	17 5,3%	0 0%	27 4,8%
Total	234 100%	318 100%	8 100%	560 100%

Das sete profissões objecto de estudo no âmbito do projecto «Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade» é de assinalar que a profissão de copeira é a que apresenta a maior proporção de pessoas que declararam ter trabalhado

¹⁸ Vide quadro 4 em anexo.

¹⁹ Vide quadro 5 em anexo.

²⁰ Vide quadro 6 em anexo.



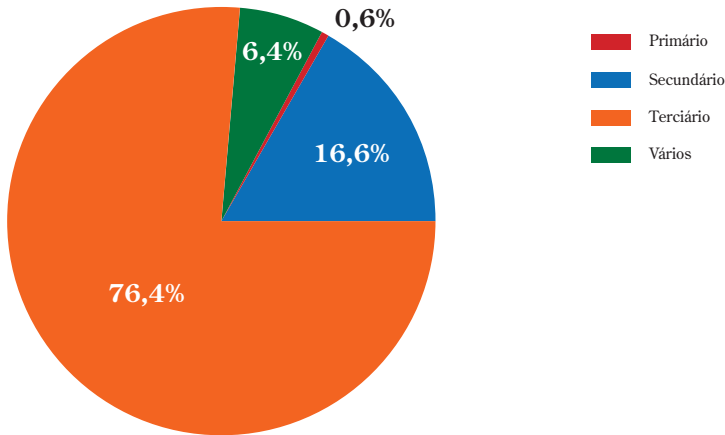
noutro sector (vide quadro 8). Note-se que, tanto a profissão de empregado/a de mesa, como de empregado/a de balcão ou de pasteleiro/a, apresentam as percentagens mais elevadas de pessoas que declararam não ter trabalhado nou- tro sector. Muito provavelmente por razões diferentes.

Quadro 8 - Experiência profissional noutros sectores de actividade, por profissão

Profissão	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Empregado/a de mesa	40 37,4%	64 59,8%	3 2,8%	107 100%
Empregado/a de balcão	69 18,8%	84 51,9%	9 5,6%	162 100%
Empregado/a de balcão/mesa	4 28,6%	9 64,3%	1 7,1%	14 100%
Chefe de cozinha	1 50%	1 50%		2 100%
Cozinheiro/a	31 48,4%	31 21,7%	2 3,1%	64 100%
Pasteleiro/a	4 30,8%	9 3,5%		13 100%
Copeiro/a	22 50%	19 0,6%	3 6,8%	44 100%
Total	171 42,1%	217 100%	18 4,4%	406 100%

Procurando identificar em que outros sectores de actividade as pessoas traba- lharam anteriormente, verifica-se que a grande maioria (76,4%) trabalhou em subsectores do sector terciário, ou de serviços²¹ (vide gráfico 4).

Gráfico 4 - Sectores onde já trabalhou (% , N=156)



²¹ Alguns exemplos de subsectores ou actividades de serviços mais mencionados são: “comércio”, “limpe- zas”, “supermercado” e “hipermercado”. Quem respondeu ter trabalhado no sector secundário fê-lo em “fábricas” ou na “construção civil”.

Procurou-se, igualmente, saber se as pessoas que trabalham neste sector já viveram a situação de desemprego.

De acordo com os dados do inquérito, cerca de 44% das pessoas já esteve desempregada. Note-se que, se trata de uma situação referida por uma muito maior proporção de mulheres do que de homens: cerca de 49% das inquiridas respondeu já ter estado desempregada enquanto apenas 36% dos trabalhadores passou pela mesma situação (vide quadro 9).

Quadro 9 - Inquiridos/as que já estiveram desempregados/as, por sexo (%)

Já esteve desempregado/a	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Sim	84 35,9%	157 49,4%	3 37,5%	244 43,6%
Não	144 61,5%	147 46,2%	4 50%	295 52,7%
Não responde	6 2,6%	14 4,4%	1 12,5%	21 3,8%
Total	234 100%	318 100%	8 100%	560 100%

Relacionando a questão de ter trabalhado noutro sector de actividade com a ocorrência de uma situação de desemprego, verifica-se que entre as pessoas que declararam não ter trabalhado noutros sectores para além deste, a proporção das que já estiveram desempregadas é menor.

Quadro 10 - Relação entre trabalho noutro sector e situação de desemprego (%)

Trabalhou noutro/s sector/es	Já esteve desempregado/a			Total
	Sim	Não	NR	
Sim	135 58,2%	88 37,9%	9 3,9%	232 100%
Não	102 33,9%	192 63,8%	7 2,3%	301 100%
Não responde	7 25,9%	15 55,6%	5 18,5%	27 100%
Total	244 43,6%	295 100%	21 3,8%	560 100%

Quando inquiridos/as sobre a antiguidade na profissão e no estabelecimento, verifica-se que, em média, os/as trabalhadores/as declararam uma maior antiguidade na sua profissão do que no estabelecimento em que trabalham, o que pode, em parte, explicar a relativa rotatividade no sector. A média de antiguidade na profissão é de cerca de 13 anos face a uma média de antiguidade no estabelecimento de 8 anos e meio.



Tanto a nível da antiguidade na profissão como da antiguidade no estabelecimento, as médias são mais elevadas para os trabalhadores do sexo masculino, sendo a diferença mais significativa quanto à antiguidade na profissão: 16,3 anos para os homens e 10,2 anos para as mulheres (vide quadro 11).

Quadro 11 - Antiguidade na profissão e no estabelecimento
(nº de anos em média), por sexo

Sexo	Antiguidade na profissão (N=409)	Antiguidade na estabelecimento (N=381)
Masculino	16,272	9,742
Feminino	10,208	7,765
Total	12,833	8,627

Vínculo Laboral

Mais de dois terços das pessoas inquiridas tem um vínculo laboral estável, verificando-se uma proporção maior nos trabalhadores (71,4%) do que nas trabalhadoras (65,7%). Relativamente ao contrato a termo, 27,4% são do sexo feminino e 23,9% do sexo masculino. Relativamente a outro tipo de vínculos contratuais, nomeadamente a prestação de serviços e trabalho temporário²², ainda que representem pouco mais de 5% do total²³, não deixa de ser significativo que abranjam maioritariamente mulheres (vide quadro 12).

Quadro 12 - Tipo de vínculo laboral, por sexo (%)

Vínculo laboral	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Efectivo	167 71,4%	209 65,7%	5 62,5%	381 68%
Contrato a termo	56 23,9%	87 27,4%	2 25%	145 25,9%
Trabalho temporário	7 3%	12 3,8%	1 12,5%	20 3,6%
Prestação de serviços	2 0,9%	7 2,2%	0 0%	9 1,6%
Outra situação	0 0%	1 0,3%	0 0%	1 0,2%
Não sabe/Não responde	2 0,9%	2 0,6%	0 0%	4 0,7%
Total	234 100%	318 100%	8 100%	560 100%

²² Isto é, através de agências de trabalho temporário.

²³ O único caso em que foi assinalada “outra situação” diz respeito a uma inquirida que declarou não ter contrato de trabalho.

Atendendo à nacionalidade das pessoas inquiridas, verifica-se que 75,3% das pessoas de nacionalidade portuguesa declarou ter um vínculo laboral estável (isto é, efectivo). Esta percentagem é claramente superior à das outras nacionalidades: 36,1% dos/as brasileiros/as e 50% das pessoas de outras nacionalidades (entre as quais se incluem as dos PALOP). De assinalar que, os contratos de trabalho a termo certo têm particular importância no grupo de trabalhadores/as brasileiros/as: cerca de 43% tem este tipo de contrato de trabalho²⁴.

Por outro lado, quando se observam os vínculos laborais segundo as profissões estudadas no projecto, verifica-se que a percentagem de vínculos estáveis é elevada em todas elas. É nas profissões de empregado/a de mesa e de empregado/a de balcão/mesa que a efectividade é mais baixa, respectivamente de 57,9% e 57,1%²⁵.

²⁴ Vide quadro 7, em anexo.

²⁵ Vide quadro 8, em anexo.



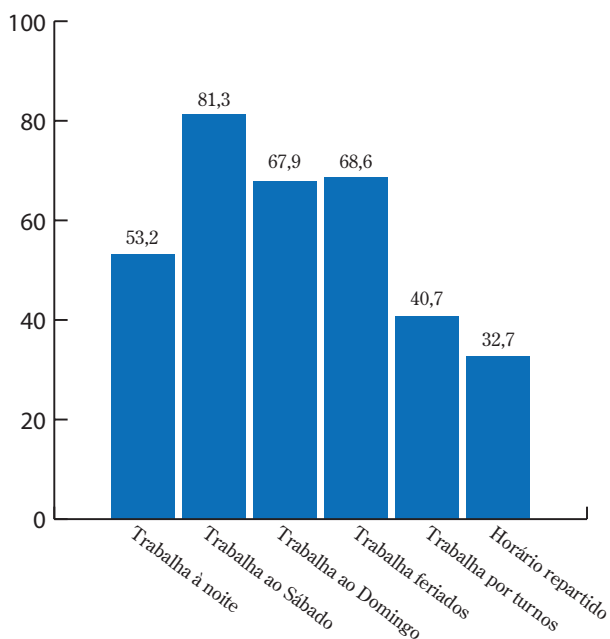


Horário de trabalho

A grande maioria das pessoas declarou trabalhar habitualmente 8 horas por dia. Com efeito, de acordo com a informação obtida, as pessoas inquiridas trabalham, em média por dia, cerca de 8 horas e 20 minutos. Não existem diferenças significativas entre as médias de homens e mulheres, nem entre as médias para as profissões estudadas no projecto.

Mais de 80% das pessoas inquiridas declarou trabalhar aos sábados, e quase 70% aos domingos e feriados. Cerca de 53% referiu trabalhar em horário nocturno e quase 41% assinalou trabalhar por turnos. Menos de um terço tem um horário de trabalho repartido (vide gráfico 5).

Gráfico 5 - Horário de trabalho (% do total, N=560)



O horário de trabalho repartido é mais observado nas profissões mais comuns em restaurantes e naquelas que são maioritariamente ocupadas por homens: 55,7% dos/as empregados/as de mesa, 4 em 6 assadores/as / grelhadores/as e 4 em 7 chefes de mesa. No entanto, este tipo de horário foi declarado por apenas 22,6% dos/as cozinheiros/as²⁶.

²⁶ Vide quadro 9, em anexo.



O trabalho nocturno é mais frequente entre os homens do que entre as mulheres: cerca de 67% dos trabalhadores afirma trabalhar à noite, o mesmo se passando com 46% das mulheres²⁷.

De um total de 500 respostas obtidas, relativamente ao facto de receberem uma compensação por trabalhar à noite, aos sábados, aos domingos ou feriados, apenas 168 são afirmativas, correspondendo a cerca de 34% do total. Esta proporção é maior para os trabalhadores (39,2%) do que para as trabalhadoras (29,3%) e maior para quem possui nacionalidade portuguesa (35,5%) do que para brasileiros e brasileiras (28,3%) e trabalhadores/as com outras nacionalidades (25,9%)²⁸. Na maior parte dos casos estas compensações assumem a forma de compensa-

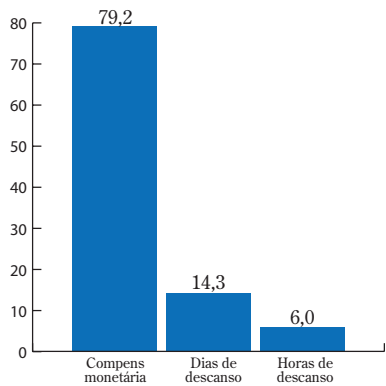
Quadro 13 - Compensação por prestação de trabalho em horários atípicos²⁹, por sexo

Compensação por trabalho nocturno, aos Sábados, etc.	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Sim	83 49,4%	82 48,8%	3 1,8%	160 100%
Não	129 38,9%	198 59,6%	5 1,5%	332 100%
Não responde	22 36,7%	38 63,3%		60 100%
Total	234 41,8%	318 56,8%	8 1,4%	560 100%

ção monetária (79,2%). Menos frequentes são as compensações através de dias (14,3%) ou horas de descanso (6%).

Cerca de 42% das pessoas inquiridas declarou fazer horas extraordinárias com

Gráfico 6 – Formas de compensação por prestação de trabalho em horários atípicos (% , N=168)



²⁷ Vide quadro 10 em anexo.
²⁸ Vide quadro 11 em anexo.
²⁹ Incluem-se aqui o trabalho ao fim de semana, feriados e trabalho nocturno.

alguma frequência. No entanto, como se pode ver no quadro 14, esta é uma situação muito mais frequente para trabalhadores (50,9%) do que para trabalhadoras (36,5%).

Quadro 14 - Prestação de trabalho suplementar, por sexo (%)

Horas extraordinárias	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Sim	119 50,9%	116 36,5%	2 25%	237 42,3%
Não	107 45,7%	196 61,6%	6 75%	309 55,2%
Não responde	8 3,4%	6 1,9%	0 0%	14 2,5%
Total	234 100%	318 100%	8 100%	560 100%

Se for tida em conta a nacionalidade, verifica-se que é entre os/as brasileiros/as que se encontra uma maior proporção daqueles/as que declaram fazer horas extraordinárias (49,2%). A mesma situação se verifica para 43,7% dos/as trabalhadores/as portugueses/as e apenas para 36,7% das pessoas com outras nacionalidades³⁰.

Trabalhar para além do período normal de trabalho diário é também mais comum entre trabalhadores/as mais novos – 45,8% dos/as inquiridos/as com menos de 25 anos e 50,6% dos/as que têm entre 25 e 34 anos de idade – do que entre os mais velhos – apenas 31,4% das pessoas com 55 anos ou mais³¹.

As profissões nas quais as horas extraordinárias assumem maior expressão são maioritariamente ocupadas por homens: 10 em 12 pasteleiros/as, cerca de 54,3% dos/as empregados/as de mesa e metade dos empregados/as de balcão/mesa (sete em 14), declararam efectuar horas extraordinárias.

Do conjunto de pessoas que declarou fazer horas extraordinárias, 43% disse receber uma compensação monetária por esse facto, 22,4% declarou ser compensado/a com dias de descanso e 21,1% com horas de descanso³².

³⁰ Vide quadro 12 em anexo.

³¹ Vide quadro 13 em anexo.



Quadro 15 - Prestação de trabalho suplementar, por profissão (%)

Profissão	Horas extraordinárias			Total
	Sim	Não	NR	
Empregado/a de mesa	57 53,3%	48 44,9%	2 1,9%	107 100%
Empregado/a de balcão	63 38,9%	95 58,6%	4 2,5%	162 100%
Empregado/a de balcão/mesa	7 5%	7 50%		14 100%
Chefe de cozinha	1 50%	1 50%		2 100%
Cozinheiro/a	20 31,3%	43 67,2%	1 1,6%	64 100%
Pasteleiro/a	10 76,9%	2 15,4%	1 7,7	13 100%
Copeiro/a	13 29,5%	31 70,5%		44 100%
Total	171 42,1%	227 55,9%	8 2%	406 100%

³² Nota: estas categorias não são mutuamente exclusivas - das pessoas que são compensadas monetariamente 13.7% também o são com dias de descanso e 6.9% com horas de descanso.

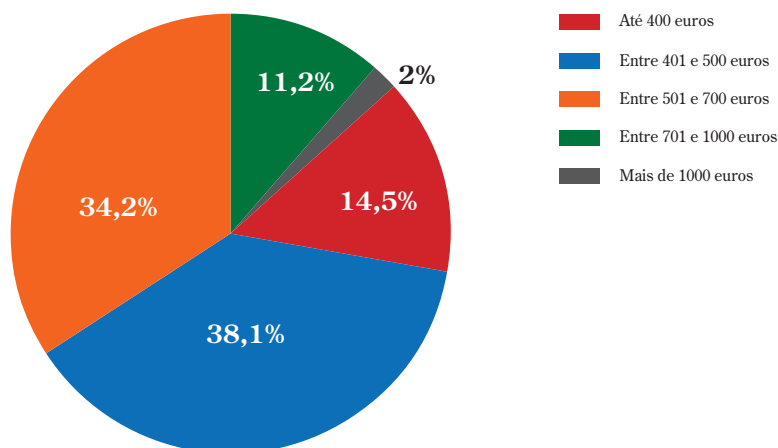


Valor das Profissões

Remunerações

Mais de metade das pessoas inquiridas (52,6%) declarou auferir uma remuneração mensal de base inferior a 500 euros. Apenas 13,2% declarou receber uma remuneração superior a 700€ mensais, sendo que quem disse receber mais de 1000€ não representa mais do que 2% do total de inquiridos/as (vide gráfico 7).

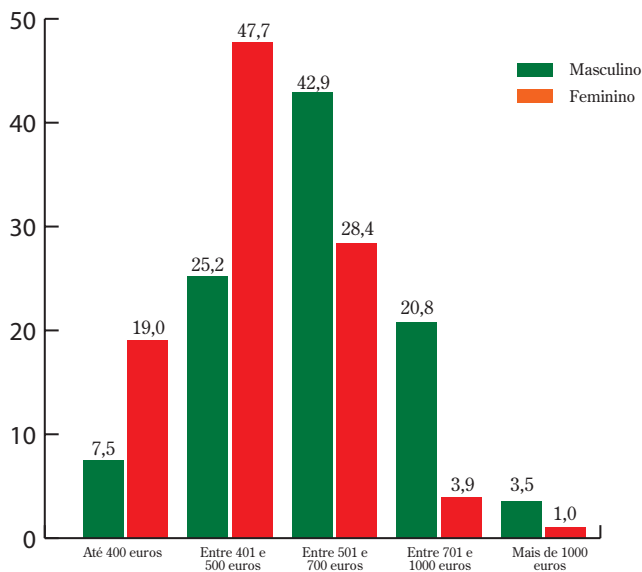
Gráfico 7 - Estrutura das remunerações mensais de base (N=546)



A comparação da estrutura de remunerações de trabalhadores com a das trabalhadoras permite verificar que existe uma significativa diferença em desfavor daquelas. Apenas um terço dos trabalhadores declara uma remuneração inferior a 500€ enquanto que, com remunerações do mesmo montante, surgem dois terços (66,7%) das trabalhadoras. Por outro lado, verifica-se que as pessoas que declararam remunerações acima dos 700€ representam 24,3% do total de trabalhadores e apenas 4,9% do total de trabalhadoras (vide gráfico 8).



Gráfico 8 - Remunerações mensais de base, por sexo (% , n=536)



Quando se observam as remunerações por profissão, constata-se que as profissões de predominância feminina são aquelas em que a proporção de pessoas que auferem no máximo 500€ é mais elevada: 75% no caso dos/as copeiros/as e 66,6% nos/as empregados/as de balcão.

Quadro 16 - Remuneração de base por profissão (%)

Profissão	Valor da remuneração					Total
	Até 400 euros	Entre 401 e 500 euros	Entre 501 e 700 euros	Mais de 700 euros	NR	
Empregado/a de mesa	18 16,8%	34 31,8%	37 34,6%	16 15%	2 1,9%	107 100%
Empregado/a de balcão	26 16%	82 50,6%	49 30,2%	2 1,2%	3 1,9%	162 100%
Empregado/a de balcão/mesa	4 28,6%	4 28,6%	3 21,4%	1 7,1%	2 14,3%	14 100%
Chefe de cozinha				2 100%		2 100%
Cozinheiro/a	3 4,7%	12 18,8%	27 42,2%	17 26,6%	5 7,8%	64 100%
Pasteleiro/a	1 7,7%	6 46,2%	3 23,1%	3 23,1%		13 100%
Copeiro/a	9 20,5%	24 54,5%	9 20,5%	1 2,3%	1 2,3%	44 100%
Total	61 15%	162 39,9%	128 31,5%	42 10,3%	13 3,2%	406 100%

Os dados do inquérito permitem ainda caracterizar quais são as componentes do ganho das pessoas inquiridas para além da remuneração mensal de base. Assim, temos que em grande parte dos casos (41,3%) a alimentação é uma componente importante, enquanto o subsídio de alimentação faz parte do ganho de apenas 36,1%. Em 41 casos, as pessoas declararam que estas duas componentes faziam parte dos ganhos em simultâneo.

De notar que 98 das 545 pessoas que responderam à questão relativa às componentes da sua remuneração, ou seja, cerca de 18% dos/as inquiridos/as, recebe exclusivamente a remuneração base sem outro qualquer complemento. Esta situação parece ser menos comum neste sector.

Quadro 17 - Componentes do ganho

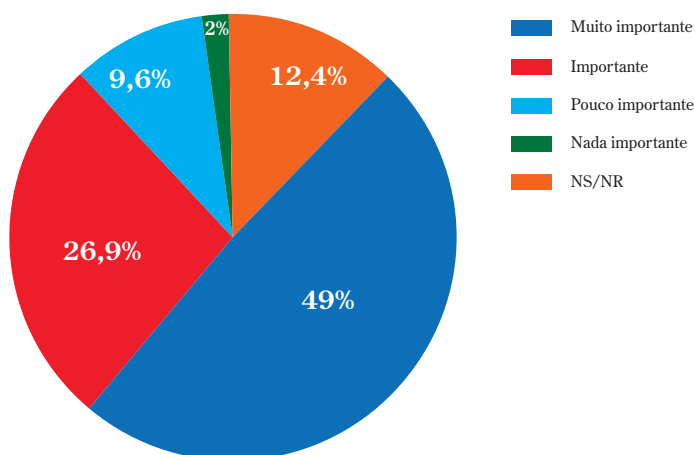
Componentes do ganho	Respostas N	% de casos
Subsídio de alimentação	197	36,1%
Alimentação em espécie	225	41,3%
Subsídio de transporte	22	4%
Prémios/bónus	87	16%
Gratificações pagas pela entidade patronal	30	5,5%
Gorjetas	165	30,3%
Total	545	100%

Como seria de esperar, quer por se tratar deste sector quer por ser uma prática muito enraizada, cujas origens se reportam a tempos em que as gorjetas constituíam a exclusiva remuneração do pessoal deste sector, as gorjetas constituem uma das componentes do ganho de cerca de 30% das pessoas inquiridas e, sublinhe-se, de quase 70% dos/as empregados/as de mesa. Os prémios ou bónus (16%), gratificações (5,5%) e subsídio de transporte (4%) são componentes menos frequentes na constituição do ganho das pessoas inquiridas.

Quanto à importância dos prémios/bónus, gratificações e/ou das gorjetas para o ganho dos/as inquiridos/as, cerca de 76% considera que estes são importantes ou muito importantes (vide gráfico 9).



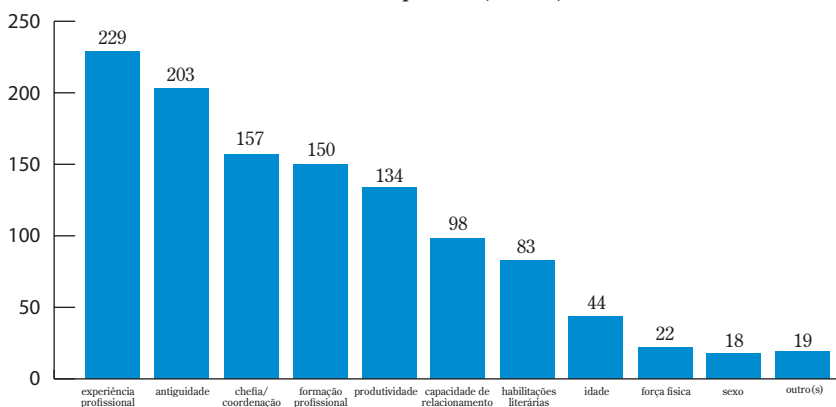
Gráfico 9 - Importância dos prémios/bónus, das gratificações e/ou das gorjetas para o ganho



De acordo com a opinião das pessoas inquiridas, a experiência profissional e a antiguidade são os principais factores justificativos das diferenças salariais do sector. O primeiro factor foi referido 229 vezes, ou seja, em cerca de 52% do total de respostas a esta questão, enquanto a antiguidade foi assinalada 203 vezes, ou seja, em cerca de 46% dos casos.

Num segundo plano, surgem factores como a chefia/coordenação (157 vezes), formação profissional (150 vezes) e a produtividade (assinalada 134 vezes). Relativamente ao factor formação profissional, é interessante notar que, excluindo as pessoas que não responderam a uma e/ou a outra pergunta, é dada maior relevância enquanto factor justificativo das diferenças salariais por quem frequentou formação profissional do que por quem não frequentou³³.

Gráfico 10 - Factores justificativos das diferenças salariais, n° de respostas (N=444)



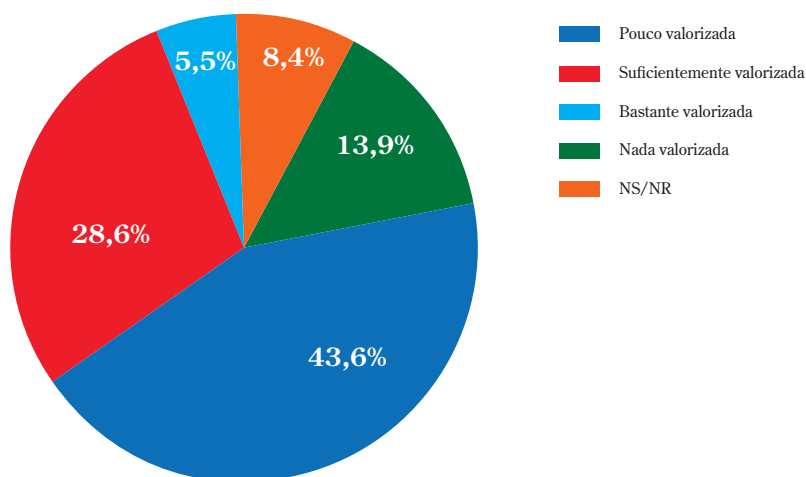
³³ Vide quadro 14, em anexo.

Menos vezes referidas foram ainda a capacidade de relacionamento (98 vezes) e as habilitações literárias (83 vezes). A idade (44 vezes), a força física (22 vezes) e o sexo (18 vezes), foram também assinalados como factores que podem justificar as diferenças salariais praticadas (gráfico 10).

Foram ainda mencionados outros factores tais como a responsabilidade (quatro vezes) e a polivalência (uma vez)³⁴.

Pediu-se também às pessoas inquiridas que dessem a sua opinião relativamente à valorização que é dada à sua profissão comparativamente com outras profissões do mesmo sector de actividade. A grande maioria, cerca de 63%, considera que a sua profissão é pouco ou nada valorizada (vide gráfico 11). Esta é, também, a opinião de todos/as os/as empregados/as de balcão/mesas, de 69,4% dos empregados/as de mesa e de 64,9% dos/as empregados/as de balcão, profissões que implicam uma maior exposição pública, de atendimento e de grande responsabilidade quanto à fidelização de clientes, uma vez que são estes/as profissionais que, em primeiro lugar, interagem com clientes. Pelo contrário, quem considera que a sua profissão é suficientemente ou bastante valorizada são chefes de mesa, subchefes de mesa e cozinheiro/a, que, pelo contrário, implicam uma exposição pública menor ou menos frequente³⁵ e tem um reconhecimento social associado ao prestígio e à remuneração que é mais elevada comparativamente com as outras profissões.

Gráfico II - Valorização da profissão comparativamente a outras do sector (%)



³⁴ Note-se que, na maior parte dos casos em que as pessoas assinalaram a opção “outro(s)”, não identificaram qual ou quais os factores mas deve-se notar que, em 4 casos, foi mencionada a questão da “responsabilidade”.

³⁵ Vide quadro 15 em anexo.



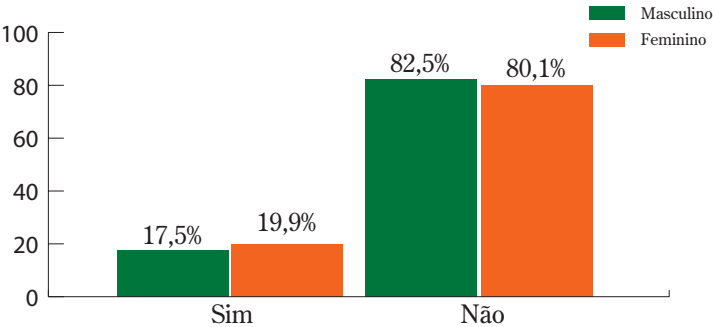
Tendo em conta o sexo das pessoas que responderam à questão relativa à valorização das profissões, verifica-se que a proporção de quem considera a sua profissão suficientemente ou bastante valorizada é maior para os homens (44.6%) do que para as mulheres (32.2%) – vide quadro 18.

Quadro 18 - Valorização da profissão comparativamente a outras do sector por sexo (%)

Sexo	Valorização da profissão					Total
	Bastante valorizada	Suficientemente valorizada	Pouco valorizada	Nada valorizada	NS/NR	
Masculino	20 8,5%	75 32,1%	95 40,6%	23 9,8%	21 9%	234 100%
Feminino	1 3,5%	83 26,1%	147 46,2%	51 16%	26 8,2%	318 100%
Não responde		2 25%	2 25%	4 50%		8 100%
Total	31 5,5%	160 28,6%	244 43,6%	78 13,9%	47 8,4%	560 100%

A grande maioria das pessoas inquiridas (cerca de 81%) considera que não existem profissões que devam ser exercidas por homens e profissões que devam ser exercidas por mulheres. Se for tido em conta o sexo da pessoa inquirida, esta proporção não apresenta diferenças significativas (vide gráfico 12).

Gráfico 12 - “Considera que existem profissões que devem ser exercidas por homens e profissões que devem ser exercidas por mulheres?” (%)



Convém notar que 45% das pessoas que considera que existem profissões para homens e profissões para mulheres não justificou a sua resposta. No entanto, a grande maioria das justificações aponta para uma questão que pode ser ilustrada através de duas das justificações dadas:

- “Há determinadas profissões que exigem muito esforço físico pelo que se tornariam impossíveis para uma mulher” (sexo feminino, 19 anos de idade); e



- “Determinadas profissões requerem sensibilidade feminina. Os trabalhos pesados deviam ser exercidos por homens” (sexo masculino, 31 anos de idade).

O facto de as pessoas apontarem atributos físicos e características psicológicas como factores justificativos para a existência de profissões masculinas e profissões femininas é revelador dos estereótipos dominantes quanto à divisão de papéis e de profissões, evidenciando o quanto está ainda enraizado nas concepções dominantes a segregação sexual do mercado de trabalho.

Promoções

Apenas uma em cada quatro das pessoas inquiridas declarou já ter sido promovida no actual emprego, o que poderá significar algumas dificuldades de progressão nas carreiras neste sector ou no estabelecimento em que trabalha. Menor proporção de mulheres do que homens foi promovida, respectivamente 24,2% e 29,9%.

Quadro 19 - Promoção profissional por sexo

Já foi promovido/a	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Sim	70 29,9%	77 24,2%	2 25%	149 26,6%
Não	153 64,4%	232 73%	6 75%	391 69,8%
Não responde	11 4,7%	9 2,8%		20 3,6%
Total	234 100%	318 100%	8 100%	560 100%

Atendendo à nacionalidade, verifica-se que é entre os/as trabalhadores/as portugueses/as que a proporção daqueles/as que já foram promovidos/as tem maior expressão: 29,5% contra 25,9% das pessoas com outras nacionalidades e apenas 15% de nacionalidade brasileira³⁶.

É importante notar que existe uma diferença significativa na percepção das pessoas que foram promovidas quanto à possibilidade de virem a ser promovidas quando comparadas com aquelas que o não foram. Cerca de 45% das pessoas que já foram promovidas consideram que poderão ser promovidas novamente enquanto que 80% das que nunca foram promovidas consideram essa possibilidade muito remota a julgar pelas respostas (vide quadro 20).



Quadro 20 - Percepção da promoção (%)

Já foi promovido/a	Possibilidades de promoção			Total
	Sim	Não	NR	
Sim	59 43,4%	72 19,4%	18 34%	149 26,6%
Não	73 53,7%	291 78,4%	27 50,9%	391 69,8%
Não responde	4 2,9%	8 2,2%	8 15,1%	20 3,6%
Total	136 100%	371 100%	53 100%	560 100%

Os/as inquiridos/as estrangeiros/as são mais optimistas do que os/as portugueses/as quanto às possibilidades de uma promoção profissional no futuro: 36,7% das pessoas com outras nacionalidades e 36,1% dos/as trabalhadores/as brasileiros/as pensam ter essa possibilidade, enquanto que apenas 21% dos/as portugueses tem a mesma opinião³⁷.



Formação profissional

Aproximadamente metade das pessoas inquiridas declarou já ter frequentado formação profissional. Esta proporção é idêntica no caso dos/as trabalhadores/as nacionais e brasileiros/as mas ligeiramente inferior no casos das pessoas com outras nacionalidades (41.7%). A proporção de quem já frequentou formação profissional é maior nos homens (56.8%) do que nas mulheres (43.1%) (vide quadro 21).

Quadro 21 - Formação profissional por sexo

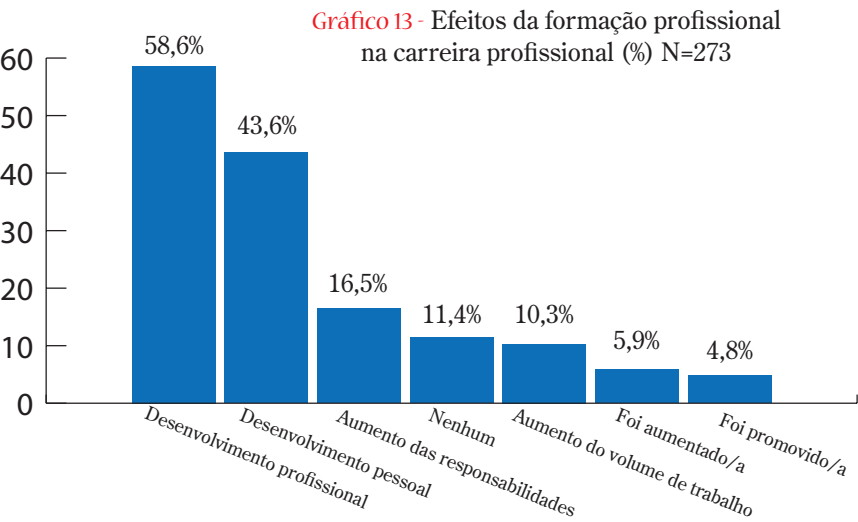
Já frequentou formação profissional	Sexo			Total
	Masculino	Feminino	NR	
Sim	70 56,8%	137 43,1%	2 37,5%	273 48,8%
Não	98 41,9%	174 54,7%	6 62,5%	277 49,5%
Não responde	3 1,3%	9 2,8%		10 1,8%
Total	234 100%	318 100%	8 100%	560 100%

Atendendo às profissões dos/as inquiridos/as, verifica-se que aquelas relativamente às quais a percentagem de pessoas que frequentou formação profissional se encontra abaixo da média são as de copeiro/a (27,9%), empregado/a de balcão/ mesa (28,6%) e empregado/a de balcão (45,2%), todas maioritariamente ocupadas por mulheres. Quanto às outras profissões, pelo menos metade dos/as trabalhadores/as de cada uma delas declarou já ter frequentado formação profissional.

Quanto aos possíveis efeitos da frequência de formação profissional na carreira das pessoas inquiridas, verifica-se que são principalmente de desenvolvimento profissional ou pessoal. Com efeito, quase 60% das pessoas que já frequentou formação profissional declarou que essa formação contribuiu para o seu desenvolvimento profissional e cerca de 44% declarou que a formação profissional teve efeitos a nível do desenvolvimento pessoal. Apenas em 6% dos casos as pessoas foram aumentadas e somente em 5% foram promovidas. Ainda 16,5% das pessoas inquiridas viram aumentadas as suas responsabilidades em consequência da formação e 10,3% declarou que o vo-



lume de trabalho aumentou depois de terem frequentado a formação. Em 11,4% dos casos foi declarado que a frequência da formação profissional não teve quaisquer efeitos (vide gráfico 13).



Satisfação no trabalho

Foi solicitado aos/às inquiridos/as que assinalassem o seu grau de satisfação face a um conjunto de aspectos, devidamente identificados, relacionados com o seu actual emprego. O quadro 22 mostra que os/as trabalhadores/as do sector têm um maior grau de satisfação face ao tempo de deslocação (casa – trabalho-casa), à Segurança Higiene e Saúde no Trabalho (SHST) e ao ambiente de trabalho, aspectos em relação aos quais a média das respostas se situa acima do valor intermédio 3⁴⁰ - mais ou menos satisfeito/a.

Quadro 22 - Satisfação com o actual emprego por dimensão (média)

Dimensão da satisfação no trabalho	N	Média
Tempo de deslocação (casa-trabalho-casa)	487	3,15
SHST	501	3,07
Ambiente de trabalho	499	3,07
Tipo de trabalho	494	2,97
Nº de horas de trabalho	488	2,92
Estabilidade no emprego	501	2,91
Condições de trabalho	496	2,90
Ritmo de trabalho	493	2,83
Valorização da sua profissão fora do estabelecimento	458	2,74
Horários de trabalho	472	2,66
Valorização da sua profissão no estabelecimento	488	2,52
Ganho	504	2,23

⁴⁰ Foi utilizada uma escala de 1 a 5, em que 1 é nada satisfeito/a e 5 é muito satisfeito/a.



Quanto aos restantes aspectos, as médias das respostas situam-se todas abaixo do valor intermédio 3, sendo de destacar que é relativamente ao ganho que as pessoas inquiridas se sentem menos satisfeitas (2,23), seguido da valorização da sua profissão no estabelecimento (2,52).

Note-se, ainda que, de acordo com os níveis de satisfação médios, as pessoas inquiridas se encontram mais satisfeitas com a valorização da sua profissão fora do estabelecimento em que trabalham do que no próprio estabelecimento (nível médio de 2,74, no primeiro caso, contra 2,52, no segundo). Esta opinião quanto à desvalorização que parecem ser objecto no estabelecimento em que trabalham pode explicar a pouca valorização e reconhecimento da função que exercem reflectindo-se nesta avaliação, entre outros aspectos, os níveis de remuneração.

Sublinhe-se, ainda, o facto de os homens apresentarem um nível de satisfação médio superior ao das mulheres, para todos os aspectos considerados⁴¹.

⁴¹ Vide Quadro 20 em anexo.

Notas finais

Nesta etapa final de análise às respostas aos questionários de mais de cinco centenas de trabalhadores/as, considera-se pertinente sintetizar alguns aspectos que merecem especial relevância.

Em primeiro lugar a amostra, de 560 respostas, é em nossa opinião ilustrativa e representativa do trabalho num sector tão importante, quer do ponto de vista económico, quer do ponto de vista do trabalho.

Os estabelecimentos de restauração e bebidas empregam maioritariamente mulheres, tendo-se apurado uma população relativamente jovem, com menos de 35 anos. Quanto às habilitações escolares a maioria tem até 9 anos de escolaridade, ainda que uma percentagem significativa tenha no máximo 4 anos de escolaridade (31,2%).

Este sector reflecte a crescente diversidade do tecido social português, em especial pela crescente expressão de pessoas de outras nacionalidades com especial destaque da brasileira. Aliás este sector parece constituir um importante recurso de resposta quer ao desemprego de nacionais, quer como porta de entrada e de integração em Portugal da população imigrante.

Quando se observam as profissões declaradas pelas pessoas inquiridas resalta o seguinte: uma grande diversidade de profissões; surgem designações novas ou menos conhecidas «fornheiro» ou «pizzeiro» (actividades de predominância masculina); e por último as profissões que surgem mais representadas são as de empregado/a de balcão, empregado/a de mesa, cozinheiro/a e copeiro/a, ocupações específicas ao sector.

A distribuição das profissões por sexo, demonstra que existe uma clara divisão sexual, por exemplo empregado de mesa e pasteleiro é de predominância masculina e copeira e empregada de balcão é de predominância feminina.

Quanto ao associativismo sindical, dimensão importante do ponto de vista do direito de associação, de destacar uma menor filiação sindical por parte dos/as trabalhadores/as mais jovens e de outras nacionalidades.

Um factor que é recorrentemente apontado como um obstáculo neste sector é a alta rotatividade. De facto quando se comparam os anos de experiência e antiguidade na profissão e no estabelecimento parece existir alguma dificuldade



de retenção dos/as trabalhadores/as. Em média as pessoas inquiridas têm 13 anos de experiência e 8 anos no estabelecimento onde estão a trabalhar. De destacar que a rotatividade é maior nos homens do que nas mulheres, em que os primeiros declararam ter em média 16 anos de antiguidade na profissão e 9 no estabelecimento. As mulheres declararam ter 10 anos de antiguidade na profissão e 7 no estabelecimento.

Um outro dado importante é dado pelo vínculo laboral. A maioria tem uma situação estável, sendo esta situação mais favorável no caso dos trabalhadores do que no caso das trabalhadoras. E nos vínculos precários (trabalho temporário, contrato a termo e outras situações) a predominância é feminina e por profissões é no caso de empregado/a de balcão e de mesa (muito provavelmente profissões de maior rotatividade e onde os ganhos podem ser substancialmente diferentes de estabelecimento para estabelecimento pelo impacto da das gorjetas, no caso do/a empregado/a de mesa).

A divisão sexual do trabalho parece estar bem enraizada nas concepções das pessoas no que se refere a existirem profissões para mulheres e para homens, estando esta separação associada a factores como o uso da força, a «natureza feminina» ou outras concepções que persistem e que podem inclusive justificar as diferenças salariais.

Os horários constituem uma característica deste sector que podem ter diferentes interpretações dependendo do lado em que se está, pois exige que homens e mulheres trabalhem aos fins-de-semana e em horários socialmente atípicos e penalizadores da vida familiar e pessoal. Mas, por outro lado é essa característica que o torna tão fundamental na economia e para todas as outras pessoas que trabalham e recorrem à restauração para as suas refeições diárias. O sábado parece ser o dia do fim-de-semana em que mais frequentemente as pessoas deste sector trabalham. O trabalho nocturno e o horário repartido são mais frequentes nos homens e característico dos restaurantes. As compensações devidas pela prestação de trabalho nocturno ou de fim-de-semana parecem ser variáveis e nem sempre estar em conformidade com a lei.

Relativamente aos salários, mais de metade das pessoas inquiridas declarou auferir uma remuneração mensal de base inferior a 500 euros, existindo uma grande diferenciação dos salários, uma vez que existe uma grande proporção que auferem até 400 euros e uma pequena proporção que declarou receber mais de 1000 euros. São sobretudo as mulheres que auferem até 500 euros e os homens mais de 700 euros. De destacar a profissão de chefe de cozinha e cozinheiro/a como aquelas que apresentam na estrutura de remunerações os valores mais altos. Por estarmos num sector em que a alimentação é uma parte importante nos ganhos, não é de estranhar que ela concorra para completar o ganho a par de uma outra componente, as gorjetas. As gorjetas, os prémios e bónus são de tal forma importantes que cerca de 76% o referiram.



As diferenças salariais observadas, parecem justificar-se não tanto pelas exigências e requisitos formais associados ao seu exercício, i.e. a posse de determinadas habilitações ou curso de formação profissional, mas antes à experiência profissional, à antiguidade e em terceiro lugar por ter funções de chefia.

Um elemento que é dado por esta análise refere-se a uma dimensão muito importante e que parece afectar em particular este sector, referimo-nos à percepção das pessoas que trabalham nesta actividade relativamente ao valor da sua profissão, em particular pelo não reconhecimento que dizem sentir no estabelecimento onde trabalham.

Se observarmos as diferentes componentes do trabalho como os salários, as promoções e a formação profissional, para não indicar outros, parece existir consonância. Por exemplo, os salários mais altos são praticados nas profissões que têm prestígio e reconhecimento social.

De ressaltar igualmente que são poucas as pessoas que declararam que a aquisição de mais conhecimentos por via da formação profissional teve efeitos na sua carreira profissional, seja em termos de promoção, seja em termos salariais.

Por último, os salários parecem pesar significativamente na satisfação no trabalho e, por conseguinte, estar relacionados com a rotatividade que se verifica no sector. É o factor que obtém uma mais expressiva referência negativa.

No entanto, não podemos deixar de referir um outro aspecto interessante. Por um lado, por ser um bom indicador da consciência dos/as trabalhadores/as da sua importância e, por outro lado, por indicar um salto qualitativo que este sector parece estar a dar sinais, no que se refere à valorização do cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde. Os resultados apontam para elevados níveis de satisfação por parte dos/as trabalhadores/as com esta dimensão, assim como com o ambiente de trabalho e até com o tipo de trabalho.



ANEXOS





Anexo 1

Quadro 1
Média de idades por habilitações literárias

Habilitações literárias	Média	N
Inferior ao ensino básico	46,68	60
Ensino básico - 1º ciclo	44,14	106
Ensino básico - 2º ciclo	36,18	91
Ensino básico - 3º ciclo	31,46	149
Ensino secundário	28,76	110
Ensino superior	29,12	17
Total	35,87	533



Quadro 2

Habilitações literárias * Classes etárias * Sexo

Habilitações literárias	Classes etárias						Total
	Até 24 anos	Entre 25 e 34 anos	Entre 35 e 44 anos	Entre 45 e 54 anos	Entre 55 e 64 anos	65 ou mais anos	
Homem							
Inferior ao ensino básico	1 2,3%	1 1,5%	7 14,9%	11 23,9%	8 47,1%		28 12,8%
Ensino básico - 1º ciclo	2 4,7%	8 12,3%	10 21,3%	13 28,3%	8 47,1%	1 100,0%	41 18,7%
Ensino básico - 2º ciclo	2 4,7%	9 13,8%	10 21,3%	9 19,6%	1 5,9%		32 14,6%
Ensino básico - 3º ciclo	21 48,8%	28 43,1%	14 29,8%	8 17,4%			71 32,4%
Ensino secundário	14 32,6%	18 27,7%	5 10,6%	4 8,7%			41 18,7%
Ensino superior	3 7,0%	1 1,5%	1 2,1%	1 2,2%			6 2,7%
Total	43 100,0%	65 100,0%	47 100,0%	46 100,0%	17 100,0%	1 100,0%	219 100,0%
Mulher							
Inferior ao ensino básico		3 2,9%	13 19,4%	9 15,5%	6 37,5%	1 33,3%	32 10,4%
Ensino básico - 1º ciclo	3 5,0%	11 10,5%	9 13,4%	30 51,7%	8 50,0%	2 66,7%	63 20,4%
Ensino básico - 2º ciclo	8 13,3%	27 25,7%	14 20,9%	8 13,8%	1 6,3%		58 18,8%
Ensino básico - 3º ciclo	17 28,3%	32 30,5%	19 28,4%	7 12,1%	1 6,3%		76 24,6%
Ensino secundário	29 48,3%	26 24,8%	10 14,9%	4 6,9%			69 22,3%
Ensino superior	3 5,0%	6 5,7%	2 3,0%				11 3,6%
Total	60 100,0%	105 100,0%	67 100,0%	58 100,0%	16 100,0%	3 100,0%	309 100,0%

Quadro 3

Nacionalidade * Já esteve desempregado/a

Nacionalidade	Já esteve desempregado/a			Total
	Sim	Não	NR	
Portuguesa	175 40,4%	241 55,7%	17 3,9%	433 100,0%
Brasileira	33 54,1%	26 42,6%	2 3,3%	61 100,0%
Outra nacionalidade	35 58,3%	23 38,3%	2 3,3%	60 100,0%
Não responde	1 16,7%	5 83,3%	0 0%	6 100,0%
Total	244 43,6%	295 52,7%	21 3,8%	560 100,0%



Quadro 4

Média etária das pessoas sindicalizadas, segundo o sexo

Sindicalizado/a	Sexo	Média	N
Sim	Masculino	39,39	105
	Feminino	39,53	152
	Total	39,47	257
Não	Masculino	33,92	104
	Feminino	32,38	141
	Total	33,03	245
Total	Masculino	36,67	209
	Feminino	36,09	293
	Total	36,33	502

Quadro 5

Nacionalidade * Sindicalizado/a

Nacionalidade	Sindicalizado/a			Total
	Sim	Não	NR	
Portuguesa	219 50,6%	194 44,8%	20 4,6%	433 100,0%
Brasileira	18 29,5%	38 62,3%	5 8,2%	61 100,0%
Outra nacionalidade	25 41,7%	28 46,7%	7 11,7%	60 100,0%
Não responde	3 50,0%	3 50,0%	0 ,0%	6 100,0%
Total	265 47,3%	263 47,0%	32 5,7%	560 100,0%

Quadro 6

Nacionalidade * Trabalhou noutro(s) sector(es)

Nacionalidade	Trabalhou noutro(s) sector(es)			Total
	Sim	Não	NR	
Portuguesa	177 40,9%	236 54,5%	20 4,6%	433 100,0%
Brasileira	23 37,7%	35 57,4%	3 4,9%	61 100,0%
Outra nacionalidade	32 53,3%	24 40,0%	4 6,7%	60 100,0%
Não responde	0 ,0%	6 100,0%	0 ,0%	6 100,0%
Total	232 41,4%	301 53,8%	27 4,8%	560 100,0%



Quadro 7

Nacionalidade * Vínculo laboral

Nacionalidade	Vínculo contratual						Total
	Efectivo	Contrato a termo	Trabalho temporário	Prestação de serviços	Outras Situações	NS/NR	
Portuguesa	326 75,3%	97 22,4%	8 1,8%	0 ,0%	0 ,0%	2 ,5%	433 100,0%
Brasileira	22 36,1%	26 42,6%	7 11,5%	6 9,8%	0 ,0%	0 ,0%	61 100,0%
Outra nacionalidade	30 50,0%	22 36,7%	4 6,7%	3 5,0%	0 ,0%	1 1,7%	60 100,0%
Não responde	3 50,0%	0 ,0%	1 16,7%	0 ,0%	1 16,7%	1 16,7%	6 100,0%
Total	381 68,0%	145 25,9%	20 3,6%	9 1,6%	1 ,2%	4 ,7%	560 100,0%

Quadro 8

Vínculo laboral por profissão

Profissão	Efectivo	Contrato a termo	Trabalho temporário	Prestação de serviços	NS/NR	Total
Empregado/a de mesa	62 57,9%	38 35,5%	5 4,7%	2 1,9%		107 100,0%
Empregado/a de balcão	118 72,8%	39 24,1%	2 1,2%	3 1,9%		162 100,0%
Empregado/a de balcão/mesa	8 57,1%	5 35,7%			1 7,1%	14 100,0%
Chefe de cozinha	2 100,0%					2 100,0%
Cozinheiro/a	52 81,3%	9 14,1%	3 4,7%			64 100,0%
Pasteleiro/a	12 92,3%				1 7,7%	13 100,0%
Copeiro/a	29 65,9%	12 27,3%	2 4,5%	1 2,3%		44 100,0%
Total	283 69,7%	103 25,4%	12 3,0%	6 1,5%	2 ,5%	406 100,0%



Quadro 9
Profissão * Horário repartido

Profissão	Horário repartido			Total
	Sim	Não	NR	
Chefe de Pessoal	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	1 100,0%
Controlador/a-caixa	1 10,0%	9 90,0%	0 ,0%	10 100,0%
Chefe de Mesa	4 57,1%	3 42,9%	0 ,0%	7 100,0%
Sub-chefe de mesa	0 ,0%	2 100,0%	0 ,0%	2 100,0%
Empregado/a de mesa	59 55,1%	47 43,9%	1 ,9%	107 100,0%
Barman/Barmaid	3 21,4%	11 78,6%	0 ,0%	14 100,0%
Empregado/a de balcão	46 28,4%	115 71,0%	1 ,6%	162 100,0%
Empregado/a de balcão/mesa	1 7,1%	13 92,9%	0 ,0%	14 100,0%
Chefe de cozinha	1 50,0%	1 50,0%	0 ,0%	2 100,0%
Cozinheiro/a	14 21,9%	48 75,0%	2 3,1%	64 100,0%
Assador/a-Grelhador/a	4 66,7%	2 33,3%	0 ,0%	6 100,0%
Pasteleiro/a	1 7,7%	12 92,3%	0 ,0%	13 100,0%
Dispenseiro	4 50,0%	2 25,0%	2 25,0%	8 100,0%
Copeiro/a	13 29,5%	29 65,9%	2 4,5%	44 100,0%
Empregado/a de limpeza	0 ,0%	10 100,0%	0 ,0%	10 100,0%
Outras profissões	14 27,5%	34 66,7%	3 5,9%	51 100,0%
Ajudante de cozinha	5 33,3%	10 66,7%	0 ,0%	15 100,0%
Não responde	13 43,3%	16 53,3%	1 3,3%	30 100,0%
Total	183 32,7%	365 65,2%	12 2,1%	560 100,0%



Quadro 10

Horário de trabalho	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
Trabalha nocturno	155 67,4%	140 45,9 %	295
Trabalha aos Sábados	188 81,7%	262 85,9%	450
Trabalha aos Domingo	166 72,2%	21 1 69,2%	377
Trabalha aos feriados	149 64,8%	23 1 75,7%	380
Trabalha por turnos	105 45,7%	120 39,3%	225
Horário repartido	94 40,9%	86 28,2%	180
Total	230	305	535

Quadro 11

Nacionalidade * Compensação por trabalho nocturno, aos Sábados, etc.

Nacionalidade	Compensação por trabalho nocturno, aos Sábados, etc.			Total
	Sim	Não	NR	
Portuguesa	135 31,2%	245 56,6%	53 12,2%	433 100,0%
Brasileira	17 27,9%	43 70,5%	1 1,6%	61 100,0%
Outra nacionalidade	14 23,3%	40 66,7%	6 10,0%	60 100,0%
Não responde	2 33,3%	4 66,7%	0 ,0%	6 100,0%
Total	168 30,0%	332 59,3%	60 10,7%	560 100,0%

Quadro 12

Nacionalidade * Prestação de trabalho suplementar

Nacionalidade	Horas extraordinárias			Total
	Sim	Não	NR	
Portuguesa	183 42,3%	236 54,5%	14 3,2%	433 100,0%
Brasileira	30 49,2%	31 50,8%	0 ,0%	61 100,0%
Outra nacionalidade	22 36,7%	38 63,3%	0 ,0%	60 100,0%
Não responde	2 33,3%	4 66,7%	0 ,0%	6 100,0%
Total	237 42,3%	309 55,2%	14 2,5%	560 100,0%



Quadro 13
Horas extraordinárias * classe etária

Horas Extraordinárias	Classes etárias						Total
	Até 24 anos	Entre 25 e 34 anos	Entre 35 e 44 anos	Entre 45 e 54 anos	55 anos ou mais	NR	
Sim	49 20,7%	86 36,3%	44 18,6%	38 16,0%	11 4,6%	9 3,8%	237 100,0%
Não	58 18,8%	84 27,2%	66 21,4%	63 20,4%	24 7,8%	14 4,5%	309 100,0%
Não responde	0 0,0%	2 14,3%	5 35,7%	4 28,6%	2 14,3%	1 7,1%	14 100,0%
Total	107 19,1%	172 30,7%	115 20,5%	105 18,8%	37 6,6%	24 4,3%	560 100,0%

Quadro 14
Formação profissional enquanto factor de diferenciação salarial

Já frequentou formação profissional	Formação profissional enquanto justificativo das diferenças salariais			Total
	Sim	Não	NS/NR	
Sim	89 32,6%	129 47,3%	55 20,1%	273 100,0%
Não	59 21,3%	164 59,2%	54 19,5%	277 100,0%
Não responde	2 20,0%	1 10,0%	7 70,0%	10 100,0%
Total	150 26,8%	294 52,5%	116 20,7%	560 100,0%



Quadro 15
Profissão * Valorização da profissão

Profissão	Valorização da profissão					Total
	Nada Valorizada	Pouco Valorizada	Suficientemente Valorizada	Bastante Valorizada	NS/NR	
Copeiro/a	9 20,5%	21 47,7%	11 25,0%	1 2,3%	2 4,5%	44 100,0%
Chefe de Pessoal	0 0,0%	1 100,0%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 100,0%
Controlador/a-caixa	5 50,0%	1 10,0%	3 30,0%	0 0,0%	1 10,0%	10 100,0%
Chefe de Mesa	0 0,0%	2 28,6%	3 42,9%	2 28,6%	0 0,0%	7 100,0%
Sub-chefe de mesa	0 0,0%	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	0 0,0%	2 100,0%
Empregado/a de mesa	16 15,0%	52 48,6%	25 23,4%	5 4,7%	9 8,4%	107 100,0%
Barman/Barmaid	1 7,1%	5 35,7%	4 28,6%	2 14,3%	2 14,3%	14 100,0%
Empregado/a de balcão	20 12,3%	76 46,9%	45 27,8%	7 4,3%	14 8,6%	162 100,0%
Empregado/a de balcão/mesa	2 14,3%	11 78,6%	0 0,0%	0 0,0%	1 7,1%	14 100,0%
Chefe de cozinha	0 0,0%	1 50,0%	1 50,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 100,0%
Cozinheiro/a	10 15,6%	19 29,7%	26 40,6%	5 7,8%	4 6,3%	64 100,0%
Assador/a-Grelhador/a	0 0,0%	2 33,3%	3 50,0%	0 0,0%	1 16,7%	6 100,0%
Pasteleiro/a	1 7,7%	4 30,8%	7 53,8%	0 0,0%	1 7,7%	13 100,0%
Dispenseiro	0 0,0%	3 37,5%	3 37,5%	0 0,0%	2 25,0%	8 100,0%
Empregado/a de limpeza	1 10,0%	6 60,0%	2 20,0%	0 0,0%	1 10,0%	10 100,0%
Ajudante de cozinha	1 6,7%	4 26,7%	3 20,0%	4 26,7%	3 20,0%	15 100,0%
Outras profissões	7 13,7%	24 47,1%	14 27,5%	2 3,9%	4 7,8%	51 100,0%
Não responde	5 16,7%	12 40,0%	9 30,0%	2 6,7%	2 6,7%	30 100,0%
Total	78 13,9%	244 43,6%	160 28,6%	31 5,5%	47 8,4%	560 100,0%

Quadro 16
Nacionalidade * Já foi promovido/a

Nacionalidade	Já foi promovido/a			Total
	Sim	Não	NR	
Portuguesa	123 28,4%	294 67,9%	16 3,7%	433 100,0%
Brasileira	9 14,8%	51 83,6%	1 1,6%	61 100,0%
Outra nacionalidade	15 25,0%	43 71,7%	2 3,3%	60 100,0%
Não responde	2 33,3%	3 50,0%	1 16,7%	6 100,0%
Total	149 26,6%	391 69,8%	20 3,6%	560 100,0%

Quadro 17
Nacionalidade * Possibilidades de ser promovido/a

Nacionalidade	Possibilidades de promoção			Total
	Sim	Não	NR	
Portuguesa	91 21,0%	298 68,8%	44 10,2%	433 100,0%
Brasileira	22 36,1%	36 59,0%	3 4,9%	61 100,0%
Outra nacionalidade	22 36,7%	33 55,0%	5 8,3%	60 100,0%
Não responde	1 16,7%	4 66,7%	1 16,7%	6 100,0%
Total	136 24,3%	371 66,3%	53 9,5%	560 100,0%

Quadro 18
Nacionalidade * Já frequentou formação profissional

Nacionalidade	Já frequentou formação profissional			Total
	Sim	Não	NR	
Portuguesa	214 49,4%	210 48,5%	9 2,1%	433 100,0%
Brasileira	30 49,2%	30 49,2%	1 1,6%	61 100,0%
Outra nacionalidade	25 41,7%	35 58,3%	0 ,0%	60 100,0%
Não responde	4 66,7%	2 33,3%	0 ,0%	6 100,0%
Total	273 48,8%	277 49,5%	10 1,8%	560 100,0%



Quadro 19
Profissão * Já frequentou formação profissional

Profissão	Já frequentou formação profissional			Total
	Sim	Não	NR	
Chefe de Pessoal	1 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%
Controlador/a-caixa	7 70,0%	3 30,0%	0 ,0%	10 100,0%
Chefe de Mesa	5 71,4%	2 28,6%	0 ,0%	7 100,0%
Sub-chefe de mesa	2 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	2 100,0%
Empregado/a de mesa	55 51,4%	50 46,7%	2 1,9%	107 100,0%
Barman/Barmaid	10 71,4%	4 28,6%	0 ,0%	14 100,0%
Empregado/a de balcão	71 43,8%	86 53,1%	5 3,1%	162 100,0%
Empregado/a de balcão/mesa	4 28,6%	10 71,4%	0 ,0%	14 100,0%
Chefe de cozinha	2 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	2 100,0%
Cozinheiro/a	35 54,7%	29 45,3%	0 ,0%	64 100,0%
Assador/a - Grelhador/a	3 50,0%	2 33,3%	1 16,7%	6 100,0%
Pasteleiro/a	9 69,2%	4 30,8%	0 ,0%	13 100,0%
Dispenseiro	5 62,5%	3 37,5%	0 ,0%	8 100,0%
Copeiro/a	12 27,3%	31 70,5%	1 2,3%	44 100,0%
Empregado/a de limpeza	5 50,0%	5 50,0%	0 ,0%	10 100,0%
Outras profissões	25 49,0%	25 49,0%	1 2,0%	51 100,0%
Ajudante de cozinha	8 53,3%	7 46,7%	0 ,0%	15 100,0%
Não responde	14 46,7%	16 53,3%	0 ,0%	30 100,0%
Total	273 48,8%	277 49,5%	10 1,8%	560 100,0%



Quadro 20

Satisfação com o actual emprego relativamente a algumas características por sexo
(média das respostas, numa escala de 1 - nada satisfeito/a a 5 - muito satisfeito/a)

Sexo		ganho	estabilidade no emprego	tipo de trabalho	ritmo de trabalho	n° de horas de trabalho	horários de trabalho	valorização da sua profissão no estabelecimento	valorização da sua profissão fora do estabelecimento	condições de trabalho	ambiente de trabalho	tempo de deslocação (casa-trabalho-casa)	SHST
Masculino	Média	2,53	3,09	3,15	3,03	3,05	2,76	2,72	2,72	3,09	3,23	3,40	3,31
	N	209	211	206	207	205	193	207	207	204	212	205	213
	Desvio Padrão	1,160	1,261	1,058	1,163	1,209	1,162	1,280	1,280	1,252	1,226	1,316	1,217
Feminino	Média	2,00	2,78	2,84	2,69	2,82	2,60	2,37	2,37	2,77	2,97	2,99	2,90
	N	287	282	280	278	276	271	273	273	284	279	275	280
	Desvio Padrão	1,029	1,227	1,032	1,077	1,170	1,134	1,108	1,108	1,243	1,239	1,156	1,271
Total	Média	2,23	2,91	2,97	2,84	2,92	2,67	2,52	2,52	2,91	3,08	3,16	3,08
	N	496	493	486	485	481	464	480	480	488	491	480	493
	Desvio Padrão	1,116	1,250	1,053	1,126	1,191	1,147	1,197	1,197	1,256	1,238	1,242	1,263





Anexo 2

Questionário

1. Localização do estabelecimento onde trabalha:

Concelho de _____

2. Dimensão da empresa/estabelecimento:

- Até 5 trabalhadores/as ☐
- Entre 6 e 9 trabalhadores/as ☐
- Entre 10 e 19 trabalhadores/as ☐
- Entre 20 e 29 trabalhadores/as ☐
- Entre 30 e 39 trabalhadores/as ☐
- Entre 40 e 49 trabalhadores/as ☐
- 50 e mais ☐

3. Sexo: M ☐ F ☐ **4. Idade:** _____ anos

5. Nacionalidade: _____

6. Concelho de residência: _____

7. Escolaridade/Habilitações literárias:

- Inferior ao ensino básico 1º ciclo (inferior à 4ª classe) ☐
- Ensino básico 1º ciclo (4ª classe) ☐
- Ensino básico 2º ciclo (ciclo preparatório) ☐
- Ensino básico 3º ciclo (9º ano) ☐
- Ensino secundário ☐
- Ensino superior ☐

8. Tem filhos/as ou outras pessoas dependentes a seu cargo?

Sim ☐ Não ☐

↳ Se sim, indique quantos: _____
Filhos/as _____ Outro(s) dependentes _____

9. Habitualmente, como é que se desloca de casa para o trabalho e vice-versa?

- Viatura própria ☐
- Transportes públicos ☐
- Outros ☐

10. Quanto tempo costuma demorar no trajeto? _____



11. No estabelecimento onde trabalha há mais algum membro da sua família?

Sim ☐ Não ☐

↳ Se sim, qual o grau de parentesco: _____

12. Qual é sua Profissão? _____

13. Antiguidade na profissão: _____

14. Antiguidade no estabelecimento: _____

15. Que tipo de vínculo contratual tem?

- Efectivo ☐
- Contrato a prazo ☐ Qual a duração do contrato? ____ anos / ____ meses
- Colocado/a por empresa de trabalho temporário ☐
- Contrato de prestação de serviços/recibos verdes ☐
- Outra situação? ☐ Qual? _____

16. Já trabalhou noutro(s) sector(es) de actividade?

Sim ☐ Não ☐

↳ Qual(ais) _____

17. Já esteve desempregado/a? Sim ☐ Não ☐

18. É sindicalizado/a? Sim ☐ Não ☐

19. Quantas horas trabalha habitualmente por dia? _____ horas

20. Entre as seguintes situações, assinale aquelas que se aplicam no seu caso (pode assinalar mais do que uma resposta):

- Trabalha à noite ☐
- Trabalha aos Sábados ☐
- Trabalha aos Domingos ☐
- Trabalha aos feriados ☐
- Trabalha por turnos ☐ Quantos turnos diários? _____
- Trabalha em horário repartido pelo dia de trabalho ☐

Se não assinalou nenhuma das situações, por favor, passe para a questão número 22.

21. Recebe alguma compensação quando efectua trabalho nocturno, aos Sábados, aos Domingos, etc.?

Sim ☐ Não ☐

↳ Se sim, quais das seguintes formas de compensação recebe? (pode assinalar mais do que uma resposta)

- Monetária ☐
- Dias de descanso ☐
- Horas de descanso ☐
- Outra ☐ Qual? _____

22. Costuma fazer horas extraordinárias?

Sim ☐ Não ☐

↳ Se sim, quais das seguintes formas de compensação recebe?
(pode assinalar mais do que uma resposta)

- Monetária ☐
- Dias de descanso ☐
- Horas de descanso ☐
- Outra(s) ☐ Qual/quais? _____

23. Assinale os elementos que compõem o seu ganho neste emprego (pode assinalar mais do que uma resposta):

- Remuneração base ☐
- Subsídio de alimentação ☐
- Alimentação em espécie (refeições) ☐
- Subsídio de transporte ☐
- Outro(s) ☐ Qual/quais? _____
 - Prémios/bónus ☐
 - Gratificações pagas pela entidade patronal ☐
 - Gorjetas ☐
 - Outro(s) ☐ Qual/quais? _____

24. Qual é o valor da sua remuneração mensal de base?

- Até 400 euros ☐
- Entre 401 e 500 euros ☐
- Entre 501 e 700 euros ☐
- Entre 701 e 1000 euros ☐
- Mais de 1000 euros ☐

25. Qual a importância dos prémios/bónus, das gratificações e/ou das gorjetas para o seu orçamento pessoal/familiar?

- Muito importante ☐
- Importante ☐
- Pouco importante ☐
- Nada importante ☐
- Não se aplica ☐

26. Considera que tem possibilidades de ser promovido/a neste emprego?

Sim ☐ Não ☐

Porquê? _____



27. Já foi promovido/a neste emprego?

Sim ☐ Não ☐

↳ Se sim, que efeito(s) teve essa promoção na sua carreira profissional?

- Nenhum ☐
- Aumento do salário ☐
- Maiores responsabilidades ☐
- Maior volume de trabalho ☐
- Outro(s) ☐ Qual/quais? _____

28. Já frequentou formação profissional?

Sim ☐ Não ☐

↳ Se sim, que efeito(s) teve essa formação na sua carreira profissional?

- Nenhum ☐
- Desenvolvimento pessoal ☐
- Desenvolvimento profissional ☐
- Foi promovido/a ☐
- Foi aumentado/a ☐
- Aumento das responsabilidades ☐
- Aumento do volume de trabalho ☐
- Outro(s) ☐ Qual/quais? _____

29. Sente-se discriminado/a no seu local de trabalho?

Sim ☐ Não ☐

↳ Se sim, quais as razões dessa discriminação?

- Idade ☐
- Sexo ☐
- Escolaridade/hab.literárias ☐
- Maternidade/Paternidade ☐
- Assistência à família ☐
- Outro(s) ☐ Qual(quais)? _____

30. Em que aspectos essa discriminação se faz sentir?

- Tipo de funções desempenhadas ☐
- Salário base ☐
- Prémios ☐
- Experiência profissional ☐
- Horário de trabalho ☐
- Promoção/progressão na carreira ☐
- Acesso à formação profissional ☐
- Outro(s) ☐ Qual(quais)? _____

31. Dos seguintes factores, assinale aqueles que acha que podem justificar diferenças nos salários praticados no seu sector de actividade:

- Escolaridade/habilitações literárias ☐
- Antiguidade ☐
- Idade ☐
- Experiência profissional ☐
- Sexo ☐
- Produtividade ☐
- Força física ☐
- Formação profissional ☐
- Capacidade de relacionamento com outras pessoas ☐
- Chefia/coordenação ☐
- Outro(s) ☐ Qual (quais)? _____

32. Qual é o seu grau de satisfação com o seu actual emprego em termos de ganho, horas de trabalho, condições de trabalho, etc.? (Assinale com uma cruz se está nada satisfeito/a, pouco satisfeito/a, satisfeito/a ou muito satisfeito/a em cada um dos aspectos mencionados).

	1	2	3	4	5
Ganho (remuneração base, subsídios, etc.)					
Estabilidade no emprego					
Tipo de trabalho					
Ritmo de trabalho					
Número de horas de trabalho					
Horários de trabalho (diurnos, nocturnos, trabalho por turnos, etc.)					
Valorização da sua profissão no estabelecimento/na empresa					
Valorização da sua profissão fora do estabelecimento/da empresa					
Condições de trabalho (instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho)					
Ambiente de trabalho					
Tempo de deslocação (casa - trabalho, trabalho - casa)					
Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho					



33. Comparando o seu caso com outros/as profissionais do mesmo sector de actividade, considera que a sua profissão é:

- Nada valorizada ☐
- Pouco valorizada ☐
- Suficientemente valorizada ☐
- Bastante valorizada ☐

Porquê? _____

34. Considera que existem profissões que devem ser exercidas por homens e profissões que devem ser exercidas por mulheres?

Sim ☐ Não ☐ Porquê? _____

↳ Se sim, dê exemplos dessas profissões no seu sector de actividade:

Só para homens: _____

Só para mulheres: _____





Entidades Parceiras:

