



**Instituto Universitário de Lisboa**

Departamento de Sociologia

**As Profissões da Óptica ocular:  
mudanças técnicas, profissionais  
e de formação**

Francisco José Guilherme Pereira

Tese submetida para a obtenção do grau  
Mestre em Sociologia

Orientadora:  
Doutora Maria Luísa Macedo Ferreira Veloso  
Professora Auxiliar do ISCTE – IUL

Lisboa, Setembro 2019

## **Dedicatória**

Ao meu pai Alfredo Lopes Pereira e a minha irmã Rosália S. Pereira Henriques,  
Aos meus tios Carlos Lopes Pereira e Julião B. Serrano,  
Aos meus primos Carlos Lopes Pereira, Paula L. Pereira Marques e Filipa,  
A Alfredo Duarte Saboeiro e Rui João Martins Gomes,  
Todos eles ópticos e aos ópticos em geral.

## **Agradecimentos**

A todos os que pela sua informação e disponibilidade tornaram este estudo possível:  
Joaquim G. Alves Pereira, José Ribeiro, Isabel Martins, Rui Correia, Rui Gomes, José  
Castanheira, José Benzinho, Patrícia Almeida Pinto e a todos os que se prestaram a  
responder a entrevistas e questionários.

Aos profissionais e empresários do ramo que conheci e com que trabalhei no passado, que  
me conduziram a esta reflexão.

À Associação Nacional de Ópticos (ANO), que desde logo se prestou a colaborar.

Ao Prof. Fernando Carvalho Rodrigues pelas conversas que amavelmente aceitou a me dar.

© Reservados os direitos do autor. Citações e excertos permitidos desde que com referência do autor.
--

## **Resumo**

Tomando alguns comércios da Óptica como exemplo, observam-se as mudanças técnicas, profissionais e de formação ocorridas nos últimos anos, faz-se uma análise das transformações dos processos de trabalho, dos perfis de técnicos de óptica ocular, de optometristas, das respectivas formações e qualificações profissionais. A passagem do processo manual de montar óculos para a máquina automática, é avaliada pelos profissionais e empresários do sector. São particularmente focadas as escolas profissionais de técnicos de Óptica de Lisboa, respectivas contribuições para o mercado de trabalho do sector. Tradicionalmente um sector de pequenas empresas familiares, é feita ainda uma análise quanto à sua continuidade na actualidade, de como continuam a ser de propriedade familiar e a dar emprego a familiares ou não. Com base em entrevistas, avalia-se a satisfação de empresários e profissionais quanto à sua actividade e se voltariam ou não a “abraçar” a mesma profissão.

## **Palavras-chave**

Óptica, Técnico de Óptica, Optometrista, formação profissional, qualificações, mudanças técnicas.

## **Abstract**

The present study analyses technical, professional and management changes in the optical retail. We focus on working process transformations, the professional profiles of the optician, optometrist, the optical-optometrist, and the successive professional qualifications that allow career progression. Regarding the process of making spectacles, professionals and entrepreneurs of this sector are asked to evaluate benefits and losses that occurred when changing from manual to machine supported manufacturing processes. Directors of optician and optometrist professional schools in Lisbon are inquired about their contributions to the labor market. A survey is conducted on what led these professionals towards such a career. Given that this sector is predominantly composed of small and medium companies, we analyse its continuity, considering the practices for maintaining family ownership.

## **Key-words**

Optical sector; Optician; Optometrist; professional qualifications; technical changes.

## INDICE

INTRODUÇÃO .....	1
Alguns números sobre o sector.....	2
1- ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....	3
Objectivos do estudo .....	4
Profissões e associativismo profissional no sector .....	5
Comparação com outras profissões, sectores, estudos .....	6
1.2 - AS HIPÓTESES EM ANÁLISE .....	7
2- METODOLOGIA .....	9
Obras de metodologia de referência .....	10
3- ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS .....	12
3.1 - DEFINIÇÃO DAS 3 PROFISSÕES .....	12
3.2- A FORMAÇÃO DO TÉCNICO DE ÓPTICA .....	12
As escolas profissionais de Óptica Ocular em Lisboa.....	12
Saídas profissionais para os formandos .....	13
Razões de escolha do curso de TOO .....	13
Origem e proveniência dos alunos .....	14
Comparação com a formação tradicional por aprendizagem .....	14
Implicações da formação em escola .....	15
Mobilidade profissional ao longo da carreira .....	15
Feminização do sector .....	16
Competências do TOO .....	16
3.3- A FORMAÇÃO DE ÓPTICO-OPTOMETRISTA E DE OPTOMETRISTA .....	16
Os Ópticos-Optometristas .....	16
Os Optometristas .....	17
3.4 - AS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE ÓPTICA .....	19
Caracterização do tecido empresarial ,, ,, .....	19
Grau de satisfação do empresário com a sua empresa .....	22
3.5 - OS PROFISSIONAIS DE ÓPTICA .....	24
Caracterização dos profissionais entrevistados.....	24
Relações de família na empresa e no sector .....	26
Razões de escolha da profissão de Óptico .....	27

Satisfação do profissional com a profissão.....	27
Satisfação com as condições e contexto da profissão .....	28
3.6 – MUDANÇAS TÉCNICAS NA ACTIVIDADE DO ÓPTICO .....	33
A implantação do processo automático em substituição do manual .....	33
Comparação pelos empresários dos processos de montagem de óculos.....	35
Comparação pelos ópticos dos processos de montagem de óculos .....	35
CONCLUSÃO .....	37
Outras observações .....	39
Perspectivas para estudos futuros .....	39
BIBLIOGRAFIA .....	41
ANEXOS .....	I

## **ANEXOS**

Anexo A - DEFINIÇÃO DAS PROFISSÕES DA ÓPTICA SEGUNDO A CLASSIFICAÇÃO PORTUGUESA DE PROFISSÕES E OS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABALHO.....	II
Anexo B - O ÓPTICO-OPTOMETRISTA SEGUNDO A UPOOP. CRIAÇÃO DA UPOOP.....	IV
ANEXO C - EFECTIVOS POR CATEGORIA PROFISSIONAL SEGUNDO OS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABALHO DE 2015.....	VI
Anexo D - BREVE MEMÓRIA SOBRE A FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO EM ÓPTICA OCULAR.....	VII
Anexo E - CRONOLOGIA DAS FORMAÇÕES PARA PROFISSIONAIS E EMPRESÁRIOS DA ÓPTICA ...	IX
Anexo F- GUIÃO DE ENTREVISTA ÀS ESCOLAS PROFISSIONAIS TÉCNICO DE ÓPTICA OCULAR ...	XI
Anexo G - GUIÃO DE ENTREVISTA AOS ÓPTICOS E TÉCNICOS DE ÓPTICA .....	XIV
Anexo H - GUIÃO DE ENTREVISTA AOS ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS.....	XVIII
Anexo I - GUIÃO DE ENTREVISTA AOS OPTOMETRISTAS .....	XXII
Anexo J - GUIÃO DE ENTREVISTA ÀS EMPRESAS DA ÓPTICA .....	XXV
ANEXO K - GUIÃO DE ENTREVISTA AOS SINDICATOS DO COMÉRCIO DA ÓPTICA .....	XXX
ANEXO L - DISTRIBUIÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E DOS PROFISSIONAIS PELAS DIVERSAS QUESTÕES .....	XXXIII
Anexo M - ALGUNS ASPECTOS LABORAIS E CONTRATUAIS DO SECTOR.....	XXXIV

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 2.1 - Temas das entrevistas .....	9
Quadro 3.1 - Número Formandos do curso profissional de TOO entre 2010 a 2018 ...	13
Quadro 3.2 - Ano de fundação da empresa .....	19
Q.3.3 - Comparação do numero pessoas ao serviço na fundação e na actualidade ....	20
Quadro 3.4 - Modo início do responsável técnico da empresa por anos de actividade da empresa .....	21
Quadro 3.5 - Profissionais de Óptica ao serviço na actualidade .....	22
Quadro 3.6 - Satisfação do empresário ou gestor com a sua empresa .....	22
Q.3.7 - Grau satisfação do empresário com a organização geral da empresa segundo o seu início na profissão .....	23
Q.3.8 - Grau de satisfação do empresário por grupo a que pertence .....	24
Quadro 3.9 - Satisfação do empresário quanto à gestão por antiguidade empresa .	24
Quadro 3.10 – Profissões .....	24
Quadro 3.11 - Forma de início na profissão pela idade de início .....	26
Quadro 3.12 - Anos de actividade por número de empresas onde trabalhou .....	28
Q.3.13 - Anos de actividade na actual empresa por forma de admissão .....	26
Quadro 3.14 - Voltaria a escolher de novo esta profissão? .....	28
Quadro 3.15 - Grau de satisfação do profissional .....	28
Quadro 3.16 - Satisfação dos profissionais com chefia e com condições de trabalho ...	28
Quadro 3.17 - Satisfação dos profissionais com colegas por tempo de permanência na empresa .....	28
Quadro 3.18 - Satisfação dos profissionais com a progressão na carreira por antiguidade na profissão .....	30
Quadro 3.19 - Satisfação dos profissionais com remuneração por tempo na empresa ...	30
Quadro 3.20 - Satisfação dos profissionais com a formação inicial por idade actual ...	31
Quadro 3.21 - Satisfação dos profissionais com as qualificações profissionais por idade.	31
Quadro 3.22 - Satisfação dos profissionais com a clientela por forma de início profissão ..	31
Quadro 3.23 - Satisfação dos profissionais com a imagem da profissão por idade .....	31
Quadro 3.24 – Uso do processo manual .....	33
Quadro 3.25 - Comparação pelos profissionais ópticos dos 2 processos de montagem de óculos automático (PA) e manual (PM) .....	34
Quadro 3.26 - Comparação pelos empresários de Óptica dos 2 processos de montagem de óculos automático (PA) e manual (PM) .....	35

## **SIGLAS e ABREVIATURAS**

ANO – Associação Nacional de Ópticos

ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional

APLO - Associação de Profissionais Licenciados de Optometria

APPV - Associação Portuguesa de Prevenção Visual

CCT - Contrato Colectivo de Trabalho

CEE – Comunidade Económica Europeia

CES/CGTP – Sindicato dos Empregados do Comércio, Escritórios e Serviços

CPL - Casa Pia de Lisboa

CPP - Classificação Portuguesa de Profissões

DGERT - Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

EPGE – Escola Profissional Gustavo Eiffel

EPOOP - Escola Profissional de Ópticos-Optometristas Portugueses .

FP - formação profissional

INETE – Instituto de Educação Técnica

LNETI – Laboratório Nacional de Engenharia e Tecnologia Industrial

MESSS/MTSSS – Ministério do Emprego/Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

PME – Pequenas e Médias Empresas

SITese/UGT - Sindicato Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias

s/d – sem data

TOO - Técnico Óptica Ocular, Técnico Óptica ou Óptico

UC - Unidade curricular

UPOOP – União Profissional dos Ópticos e Optometristas Portugueses



## INTRODUÇÃO

A escolha do sector da Óptica e seus profissionais para o presente estudo prende-se com o dinamismo técnico, comercial, empresarial, laboral que tem impulsionado os que nele trabalham, donos de empresa e profissionais, uma constante actualização e requalificação, desde sempre orientados para uma boa prestação de cuidados de saúde ocular, que vocaciona estes profissionais para uma missão de cuidados de saúde: primeiro cuidar da visão, depois cuidar da aparência pessoal, aconselhar o cliente e zelar sempre por uma boa prestação. Esta razão base completa-se com a experiência profissional do mestrando como coordenador de programas de qualificação profissional para o grupo *Conselheiros da Visão* entre 1991 e 1996.

As razões que tornam este ramo do comércio um caso interessante são de várias ordens, embora comuns a outros sectores:

- Até à integração na Comunidade Económica Europeia (CEE), era ainda um sector imbuído do espírito de *família* herdado do grémio corporativo que vigorou até 1974 e reunia fornecedores de marcas estrangeiras, fabricantes nacionais, empresas comerciais, no geral unipessoais ou de família, empregados. Isto foi desagregado pela abertura de fronteiras, o que fez desaparecer os representantes de firmas estrangeiras e permitiu a entrada destas, numa relação directa dos pequenos retalhistas locais com as grandes marcas multinacionais, algumas até aí desconhecidas.

- Esta abertura foi amplificada por algumas tendências neoliberais que nortearam a União Europeia (EU) a partir de finais de 1990, abolindo não só as regras de auto-regulação e de qualidade que o sector queria manter, como pela crescente entrada de empresas e capitais exteriores ao sector, com práticas de “low-cost”, publicidade e concorrência até aí desconhecidos no sector, que se pautava pela *confiança-fidelização-idade*.

- Esta *responsabilidade do óptico-fidelização do cliente*, como a relação médico de família-paciente, baseada no saber do óptico, especialista da visão, amplamente apagado e substituído por uma marca.

- Perante a entrada em 1986 de um grupo espanhol seguido de outros, as Pequenas e Médias Empresas (PME) tradicionais associaram-se em 3 grupos e a partir dos anos 1990 de outros mais, processo que ainda continua.

- A ampla *unidade de classe* foi substituída por um sector sub-dividido em grupos e marcas de maior ou menor dimensão, em que a demarcação entre «*concorrência pelo preço e marca*» para uns e a «*competição com qualidade*» para outros, foi assumida por muitos como lemas, todos adoptando uma gestão e organização empresariais assumidamente modernas.

Paralelamente a estas mudanças estruturais e de mercado, que não serão tratadas aqui, a constante evolução no sector das técnicas, dos processos de trabalho, a introdução de novos produtos, prosseguiram, tanto na procura de maior ganho, como na inovação e mais conforto, o que cruzado com as inovações da moda, do marketing, de formação em início e qualificação ao longo da vida profissional, tornam este ramo de actividade num excelente exemplo de profissões e empresários que se modernizaram em múltiplos aspectos, exemplo da economia geral e do mundo do trabalho actuais. Novas especializações, novas profissões, novas certificações, têm-se sucedido desde meados do século passado até hoje: modernização contínua, inovação permanente, que exigem alguma “paragem para reflectir”.

### **Alguns números sobre o sector**

Existem 2.200 estabelecimentos de Óptica em Portugal, sendo 80% de empresas associadas da Associação Nacional dos Ópticos (ANO)<sup>1</sup>. Flores (2017:73) informa: «Segundo o estudo realizado pela D&B, em maio de 2013 existiam 1.540 ópticas em Portugal, menos 532 do que em 2012, perfazendo uma média de 6.845 habitantes por loja. Números um pouco diferentes são apresentados pela Federação Espanhola de Associações do Sector Óptico (FEDAO), referindo existir em Portugal apenas cerca de 6.200 habitantes por óptica em Portugal e 1.675 lojas». De modo breve, traça a evolução do sector nas ultimas décadas mas que remete para a crescente profissionalização e formação no sector que aqui tratamos: «Iniciou-se nos anos 80 uma enorme mudança de paradigma, e as ópticas abandonaram essa postura reactiva de apenas “aviarem receitas” para transformarem-se no que hoje conhecemos como “centro de cuidados visuais”. Faz-se necessário explicar as mais relevantes funções dentro da óptica: geralmente existem dois departamentos que trabalham em conjunto, são eles o departamento de optometria (gabinete) e a oficina» (Flores 2017: 69). O conceito de *centro de cuidados visuais* que Flores refere, que se observa na prática, é de facto um estabelecimento que reúne o Óptico e o Optometrista, o trabalho de diagnóstico com o da montagem dos óculos, durante anos separado, mas que associa prescrição com execução dos óculos, numa aproximação de técnicos e funções integradas - a prescrição da receita oftálmica e a sua execução pelo óptico - evitando erros de parte a parte.

---

<sup>1</sup> in Revista VER nº 76 de Jul.-Set. 2018, pg.26 da ANO.

## 1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Etimologicamente *profissão* deriva do acto ou efeito de *professar*, “pronunciar um voto”, “abraçar uma profissão, declaração publica”<sup>2</sup>, tendo o “exercer um ofício”, a mesma raiz de “vocação”.

O enquadramento teórico desta dissertação versará as temáticas e os objetivos adiante referidos, cuja concretização se consolida nas seguintes dimensões de análise:

I – **A aprendizagem da profissão** – passagem do aprendiz pela prática em oficina para a escola profissional, seguida de sucessivas vagas de qualificação ao longo da carreira profissional, quer no aperfeiçoamento e reconhecimento a partir do *oculista*, depois para o *óptico*, e deste para o *Técnico de Óptica Ocular (TOO)*, formado em escola profissional ou por qualificação.

II – **A criação de novas profissões e transformação de outras:** a partir do TOO para o *óptico-optometrista* e deste para o *optometrista*, concomitantemente ao surgir de novas formações e especializações, tais como o *ortoptista* e o “diluir, integração” de outras, como o *contactologista*.

III – **O tecido empresarial e a continuidade da empresa, da profissão e do saber na família:** a concomitante e recíproca adaptação da empresa de *Óptica-oficina*, simples executora da receita oftálmica prescrita externamente, pelo *oculista* (dominante até aos anos 1980-90), para o actual modelo de *centro de cuidados de saúde visual*, referido por Flores (2017) que integra prescrição de receita oftálmica com a escolha e execução dos óculos, integrando quase todos os profissionais acima referidos. Em que medida ainda é um sector familiar? Que medidas adoptam as empresas familiares para manter a sua empresa? Até que ponto empregam familiares? Em que postos de trabalho e profissões?

IV – **As mudanças técnicas** diversas de que aqui só focaremos a mais relevante, do nosso ponto de vista e já consolidada: o corte de lentes e de montagem manual dos óculos, operação transferida para a máquina, com que (des)vantagens comparativas.

Esta transmissão do saber e da execução do Homem para a máquina-robô, é tanto mais significativa de mudanças como as que aconteceram noutros sectores, como os meios de diagnóstico na Medicina, o “desaparecimento” de profissões tais como o alfaiate, a costureira, o tipógrafo-impressor. Ela é exemplo das mudanças, das perdas de saberes e de competências, de que falam Richard Sennett (2008) e Carvalho Rodrigues<sup>3</sup>: pela transmissão, subtil e substantiva, do humano para a máquina.

---

<sup>2</sup> (\*) em *Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa* de J.P. Machado, (1952: 1803, vol.II).

<sup>3</sup> Dito em entrevista 23/3/2019.

## Objectivos do estudo

Genericamente pretende-se analisar as mudanças técnicas e as de formação e de perfil profissional, e de modo mais concreto:

- Avaliar os efeitos da formação em início de profissão para além do geralmente reconhecido
- autonomia do formando em relação ao empregador, certificação reconhecida para todo o sector, conhecimentos teórico-práticos base para toda a classe profissional, etc.:
- Em que medida a Formação Profissional escolar contribui para a expansão do tecido empresarial da Óptica em termos de empresas, estabelecimentos e oferta de profissionais.
- Estimar até que ponto as PME, unipessoais ou de famílias, subsistem, em que escala oferecem emprego aos familiares e em que profissões.
- Analisar que mecanismos e estratégias viabilizam a continuidade da PME familiar, da profissão e do saber dentro da empresa.
- As transformações técnicas e adaptações do profissional a elas: qualificações ao longo da carreira. Novos perfis profissionais e profissões daí decorrentes.

## Profissões e associativismo profissional no sector

Começando por definir *profissão*, tomamos de Dubar e Tripier (1998) citado por Gonçalves (2008: 189) uma «definição de *profissão* integrada por quatro perspectivas complementares: profissão como declaração (identidade profissional); profissão como “*métier*” (especialização profissional); profissão como emprego (classificação profissional); profissão como função (posição profissional no seio de uma organização)» sendo que para esta última definição, as funções de Óptico ou de Optometrista abrangem toda a sociedade, como serviço de utilidade pública, e não só uma *organização*. Gonçalves (2008: 190) cita de Freire (2004: 6), «um conceito de *profissão* baseado em diversos tópicos: “nível de qualificação média ou superior, assente em formação inicial correspondente ou em qualificações informais de longa aprendizagem; diferenciação e especificidade técnica ou científica permitindo algum grau de autonomia profissional e responsabilidades de enquadramento ou coordenação de actividades no domínio em causa; auto-identidade social mínima do grupo em questão; reconhecimento formal pelas entidades públicas administrativas, pelo mercado ou pela prática social”» que se aplicam todos estes tópicos às profissões que analisamos. Na revisão que Gonçalves (2008: 188-189) faz sobre os estudos nacionais e estrangeiros das profissões, refere que Freidson defende que «uma profissão é a organização do mercado de trabalho em três elementos que sustentam o seu poder: *autonomia técnica* pela forma como executa o seu trabalho (*expert*); *monopólio de um conhecimento especializado e institucionalizado* que sustenta a sua autonomia; *credencialismo (gatekeeping)* só acedendo quem tem credenciais. Freidson (1982) define «*Profissão* como um conjunto de pessoas que

exercem uma actividade útil e produtiva, segundo métodos e práticas comuns, da qual tiram a maior parte da sua subsistência; estas actividades são “trabalho” ou “vocação” e não “lazer”, “ganha-pão”, mediante uma remuneração, com autonomia legitimada, um estatuto profissional», o que lhes confere *jurisdição* – poder, direito de julgar - nesse âmbito.

Gonçalves também refere a importância «pela inserção da profissão no seio das dinâmicas capitalistas» (2008: 209) que no caso do comércio da Óptica – constata-se que se processa a 4 níveis: (i) em muitos casos pela associação da profissão de óptico com a de proprietário, nos restantes pela situação de trabalhador por conta d’outrem; (ii) pela dinâmica técnica modernizadora da indústria a montante do sector, fornecedora de inúmeros factores – lentes, aros, maquinaria, etc. - que impulsiona os proprietários e os profissionais, quer no sentido de uma permanente qualificação e actualização profissional, quer na de introduzir novos processos de trabalho e de artigos para venda; (iii) na associação entre PME em grupos para compra de factores de produção, artigos, prestação de serviços, marca e publicidade, etc.; (iv) na criação de novas empresas de média e grande dimensão, sem ligação ao meio profissional tradicional do *óptico-dono do seu negócio*, mas como investimento de capitais como em qualquer outro sector. Qualificação profissional vai ser um objectivo permanente de empresários e profissionais mais activos deste sector, suportados pelas respectivas associações profissionais e escolas.

Gonçalves (2008: 182) citando Johnson define «três tipos de controlo social: colegial; patrocinato; mediado. O profissionalismo é uma forma de controlo ocupacional que integra o primeiro tipo e no qual é o profissional que possui a capacidade de definir as necessidades do cliente» e é o colegial o modelo de associações profissionais que organizam o sector que por sua vez modelam a formação profissional inicial e ao longo da carreira. As associações do sector - quer dos empresários de Óptica, a Associação Nacional de Óptica (ANO), quer dos profissionais, a União Profissional dos Ópticos e Optometristas Portugueses (UPOOP) e a Associação de Profissionais Licenciados de Optometria (APLO) - almejam o que Freidson (2001), citado por Gonçalves (184) define «do ideal-tipo de profissionalismo constituído por elementos interdependentes: trabalho especializado assente num corpo teórico, no uso discricionário do conhecimento e das competências pelo profissional; jurisdição exclusiva e uma divisão do trabalho controladas pela profissão; posição de monopólio no mercado baseada em credenciais qualificacionais criadas pela profissão; (...) existência de uma ideologia que garanta o reconhecimento social do trabalho profissional, da sua eficiência económica e da validade do conhecimento especializado em que assenta» mas já alcançaram na «existência de um programa formal de ensino (...) produtor dessas credenciais e controlado pela profissão». Pelo que o associativismo profissional é relevante neste sector para estruturar os 3 grupos em presença: ANO para os ópticos-empresários,

UPOOP para os ópticos-optometristas e APLO para os optometristas formados em universidade. Veloso et al. (2012:89-90) definem como *associação profissional* «as “Associações públicas profissionais” de interesse público (...) face ao interesse geral, resolvido por: (i) uma hierarquia profissional bem marcada com relações de autoridade-dependência em domínios dos saberes de uma comunidade profissional; (ii) com um corpo separado de inspetores composto de elementos selecionados dentro da profissão; (iii) com provas individuais sucessivas, avaliadas por júri de profissionais mais qualificados (...) visando-se a isenção dentro da profissão, de uma “credenciação social”». Para além disto, Dubar e Tripier (1998) referem que as associações profissionais são «um modo de alternativa ao domínio dos capitais, da concorrência e da luta de classes, pela coesão social e moral de um grupo profissional face aos outros», em que a *profissão* deriva da “confraria germânica de indivíduos iguais” e não das corporações medievo-romanas com um santo patrono, essas profundamente hierarquizadas (mestre-oficial-aprendiz): paridade entre profissionais, autonomia de classe profissional.

Citando Goode em Freidson (1984:87) sobre a «Autonomia profissional: 1. A profissão define as suas normas de estudo e de formação; 2. A prática profissional tem um reconhecimento legal sob a forma e licença de exercer; 3. As autoridades de atribuição têm membros da profissão; 4. A legislação sobre a profissão é em grande medida resultado da própria profissão; 5. O prático profissional é independente do julgamento dos não profissionais; etc.».

### **Comparação com outras profissões, sectores, estudos**

Uma obra que serviu de referência, quer no plano metodológico, quer na abordagem a uma profissão, foi de Rocha (2004) sobre a produção farmacêutica. Se «A produção industrial do medicamento veio relativizar o papel do farmacêutico» a «*Desoficialização* do exercício ameaçou arruinar toda uma arquitectura profissionalizante, cujos alicerces se fundavam na competência exclusiva de preparação medicamentosa e cujas traves-mestras eram a posse de um saber académico ministrado no recém-criado ensino universitário» (146). Inversamente, os Ópticos mantêm a sua função de concretizar a prescrição optométrica ao montarem os óculos – saber técnico específico e reconhecido – alicerçado numa formação escolar reconhecida. Como veremos com Rocha (2004), os ópticos detêm ainda outros aspectos profissionais que os aproximam dos Farmacêuticos: profissionalismo, competência científica, ideal de serviço, relações humanas, gestão empresarial. Perdido o fabrico do medicamento, «o aviamento da receita médica constitui-se durante décadas como o referente privilegiado de uma nova competência farmacêutica» (Rocha 2004: 418) e «propiciador da emergência de um novo referente profissional, o *conselho farmacêutico*, que

se constitui como a função primordial com que os farmacêuticos designam hoje a finalidade social do seu exercício. *Dar bom conselho, missão do farmacêutico*» (Rocha 2004:426-427) é também a missão do Óptico.

Couto (2013) faz um estudo sobre a dimensão das empresas, sua origem e caracterização do empresário, actividade familiar, transmissão de conhecimentos por aprendizado, passagem para a escola técnica e para a gestão moderna, à semelhança do sector que analisamos: a modernização assumida pelas PME e pela propriedade familiar. Outra tese que nos ajudou a preparar a presente, por algumas semelhanças de organização dentro do sector, foi Ferreira (2014) que analisa a evolução de PME e grandes empresas, em competição e reestruturação entre si, até se articularem para competirem no mercado global. Outra reconfiguração de sector e mudanças profissionais é observada por Marques (2015), com a transição do Tipógrafo para o Gráfico, acontecida nos anos 1980, mudanças de carreira, técnicas e profissionais, reestruturação empresarial.

Por fazer no sector da Óptica um levantamento às memórias dos ópticos que se iniciaram pelo aprendizado à semelhança da recolha de memórias de alfaiates e costureiras de Santiago do Cacem, efectuado pelo respectivo município e Machado (s/d) e que reputamos do máximo interesse como recolha antropológica e de testemunhos sobre a evolução das profissões, à semelhança das recolhas por mim realizadas e divulgadas em <http://aslojasdelisboa.webnode.pt>.

A dissertação de Ramos (2012:68) analisa este sector da Óptica do ponto de vista económica e financeiro, aplica a análise das 5 forças de Porter e mede a “atractividade” do sector. Indica 1.650 estabelecimentos em 2008/09 (Fonte *Informa DBK*, 40, s/d) e 2.371 estabelecimentos<sup>4</sup>. Rute Menezes (2011), estuda uma empresa da Óptica na sua interação com todo o sector. Mónica Menezes (2015) faz a compilação dos traços marcantes nos 50 anos da ANO e do sector no geral. Estes 3 estudos sobre outros aspectos que não os que focamos aqui, completam de algum modo a visão do sector, tão escasso em análises.

## **1.2 - AS HIPÓTESES EM ANÁLISE**

Decorrente dos objectivos e dimensões supra, pretende-se verificar as seguintes hipóteses:

H.1 – *A Formação Profissional (FP) inicial em escola veio facilitar a formação de novos profissionais, sem laços ou conhecimento anterior do sector, e, logo, veio abrir a profissão a novos profissionais, facilitar a expansão de grupos e empresas e contribuir para o acréscimo de concorrência no sector da Óptica.*

---

<sup>4</sup> sem data nem fonte.

H.2 – A Óptica é ainda um sector predominantemente de PME, de base familiar, em que se verifica empregar familiares de modo significativo.

H.3 - A transmissão da empresa, do saber e o preenchimento de certas profissões nas PME continuam a ter lugar em contexto familiar, concretizando uma estratégia de continuidade da empresa dentro da família.



## 2 - METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caso focado numa atividade económica e suas profissões que pela sua continuada modernização técnica, comercial e profissional é exemplificativa das transformações económicas e sociais a que assistimos, aqui tomado como caso típico pela evolução e adaptação técnicas, profissionais, de formação, que empregadores e empregados souberam assumir numa actualização permanente.

As conversas exploratórias prévias com pessoas-referência do meio profissional, associativo e empresarial, foram essenciais para desenhar o projecto e algumas das ideias de pesquisa: após ter estado 23 anos afastado do sector, muita transformação aconteceu.

O método escolhido foi o de entrevista directiva com guião de perguntas fechadas e algumas abertas (cf. anexos) dirigido: (i) às 4 escolas profissionais; (ii) aos 2 sindicatos (um presencial, outro por escrito); (iii) a 15 empresários (dos quais 1 por escrito); (iv) a 19 profissionais. O conjunto de profissionais entrevistados, sem ser estatisticamente representativo, não deixa de ser relevante substantivamente e qualitativamente: não deve ser tomado como uma amostra do sector, mas tão só aquilo que é um grupo de 19 profissionais, com diversos percursos profissionais, modos de início na profissão, antiguidade e formações, mas demonstrativo do tecido empresarial e profissional do sector. Os entrevistados foram seleccionados atendendo ao facto de deterem experiência na actividade profissional e por serem pessoas de referência no sector. As recusas foram de 5 empresários e de 2 universidades.

**Quadro 2.1 - Temas das entrevistas**

Dimensão	Entrevistas a				
	Escolas	Sindicatos	Empresas	Profissionais	Associações
Formação inicial e contínua, (re)qualificação profissional	√	√	√	√	√
Caracterização da empresa			√	√	
Satisfação do empresário			√		
Caracterização dos profissionais			√	√	√
Satisfação dos profissionais				√	
Razões de escolha da profissão				√	
Meio sócio-profissional e laços familiares na empresa e profissão	√		√	√	√
Mobilidade profissional	√	√	√	√	√
Condições de trabalho e de contrato		√			√
Comparação entre processo manual e processo automático			√	√	

Foram entrevistadas ANO, APLO, ISEC e UPOOP, bem como consultada informação da ANO. Este painel concentrou-se na Grande Lisboa e Médio Tejo por razões práticas e de fácil acesso. As empresas e profissionais foram escolhidas entre membros dos órgãos sociais da ANO, pessoas e firmas referenciadas.

A opção pela entrevista deve-se à melhor auscultação que dá informação útil, quer nas perguntas abertas, quer nas precisões e esclarecimentos, que se vão solicitando no seu decorrer.

O apoio e o interesse demonstrados pela ANO, selados por protocolo, foram fundamentais para muitas portas se abrirem e para aceder a informação base. Sobre os cursos de Optometria das Universidades do Minho e Beira Interior, estas não responderam aos nossos pedidos.

Na avaliação da satisfação de empresários e profissionais usamos uma escala de Lickert de 5 graus possíveis (de “totalmente insatisfeito”= 1 a “totalmente satisfeito”= 5) para cada um dos aspectos colocados (9 aos empresários, 12 aos profissionais), de que apresentamos uma distribuição por graus das respostas a cada um desses itens (Anexo L). Desta abordagem qualitativa e de observação directa, resulta uma análise que nos dá algumas perspectivas sobre o sector, bem como possíveis pistas para uma futura análise quantitativa e extensiva do sector.

### **Obras de metodologia de referência**

De Ghiglione e Matalon (1991:151) retivemos uma mensagem fundamental: «Uma entrevista ou um questionário (...) é sim uma técnica de recolha de informação (...) nada garante que seja a verdade procurada pelo investigador». Seguimos a sua recomendação de «aprofundar questões, comparar respostas, verificar hipóteses complexas», respeitando sempre o tempo do entrevistado, não mais de 45 a 60 minutos. Frise-se que se trata aqui de um *painel* de entrevistados e não de uma *amostra* do sector pois desconhecemos qual a representatividade estatística daquele para o universo em estudo, os estabelecimentos e profissionais da Óptica em Portugal.

À opção colocada por Nachmias e Nachmias (1994:46-47), optamos pela primeira – isto é “observar-analisar-explicar” e eventualmente teorizar, colocando hipóteses e testando-as. Ressalvadas as recusas iniciais à entrevista, estamos em crer que os princípios da entrevista colocados pelos autores (1994: 229) foram cumpridos: (i) os entrevistados têm de se sentir à vontade com o entrevistador; (ii) os entrevistados devem antever utilidade no estudo; (iii) retracção por parte dos entrevistados têm de ser ultrapassadas. Os outros princípios que propõem Nachmias e Nachmias (1994:230) foram respeitados: 1. O guião foi seguido, podendo-o ser de modo flexível; 2. A entrevista pode ser conduzida informalmente

e num modo descontraído, evitando a sensação de um exame; 3. As perguntas têm de ser postas, lidas, conforme escritas no guião; 4. As perguntas são colocadas pela ordem do guião; 5. Perguntas não ou mal compreendidas devem ser repetidas, clarificadas.

Quivy e Campenhout (2008:83) recomendam um “método exploratório” útil de leituras e conversas exploratórias; anotar as observações aparentemente anódinas; as conversas informais e os comentários casuais que ajudam a enquadrar, a “inteligir”, as observações formais e sistemáticas”. Ao perguntar aos entrevistados sobre o início e a formação inicial, a formação e as qualificações ao longo da carreira, procuramos perceber como estas são definidoras de perfis profissionais e respondem aos desafios que se colocam.

### **3 – ANÁLISE E TRATAMENTO DOS DADOS**

#### **3.1 - DEFINIÇÃO DAS 3 PROFISSÕES**

A Classificação Portuguesa de Profissões (CPP) de 2010 define as profissões que aqui tratamos (cf. Anexo A) retomadas *ipsis verbi* nos Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) do Comércio da Óptica, com a designação de “trabalhador” em sede de CCT e de “especialista de actividades intelectuais e científicas” na CPP, diferença de designação que se mantém para as restantes profissões, sendo esta a única diferença, em tudo o resto perfeitamente idênticas em ambos os documentos. As profissões de TOO e Técnico de contactologia (cf. Anexo A) são englobados na CPP sob o nº 3254, técnicos simples, mas diferenciadas tanto no CCT como no CPP com mais pormenor: TOO - nº 3254.1 e Técnico de contactologia com a referência 3254.2. A delimitação é ténue entre estas 2 profissões, sendo a profissão de Contactologista uma especialização de TOO ou de Optometrista, raramente exercida isoladamente pois correntemente acumula com uma daquelas, conta com poucos profissionais em exclusivo.

#### **3.2 – A FORMAÇÃO DO TÉCNICO DE ÓPTICA**

Tradicionalmente, até à extinção formal em sede de CCT de 2015, o aprendiz era iniciado por um óptico ou TOO mais experiente, ensinando-o pela prática, aquilo que sabia (e entendia) transmitir. Muitos desses aprendizes seguiam um processo em que *observavam-imitavam-exercitavam-corrigiam-tiravam duvidas-aperfeiçoavam-se* até o seu *mestre* reconhecerem aptidão e competência, promovendo-o à categoria seguinte. Este aprendizado oficial passou para o ensino profissional desde há 2 décadas, categoria profissional já não inscrita no CCT de 2015.

#### **As escolas profissionais de Óptica Ocular em Lisboa**

A primeira escola a leccionar o curso de Técnico de Ótica Ocular (TOO) foi a Escola Secundária José Gomes Ferreira em Benfica em finais da década de 80. Seguiu-se a Casa Pia de Lisboa (CPL) que iniciou com o Curso Auxiliar de Ótica Ocular de nível 3 em 1990 (com equivalência escolar do 9º ano, logo correspondendo ao antigo aprendiz) e posteriormente dando seguimento, o Curso de Técnico de Ótica Ocular de nível 4 (com equivalência ao 12º ano de escolaridade). O currículo deste curso foi homologado pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) em 29/10/2015 com um total de 3.250 horas ao longo de 3 anos, incluídas já as 600 horas de estágio em empresa. Das escolas profissionais de Lisboa que ministram este curso - Instituto de Educação Técnica (INETE), Escola Profissional Gustavo Eiffel (EPGE) - a CPL privilegia o

ensino na vertente mais pratica «como medida cautelar contra a eventual falta de máquinas automáticas» como disseram os responsáveis da CPL entrevistados.

### **Saídas profissionais para os formandos**

As 3 escolas declararam que em fim de curso ficam colocados todos os seus formandos – ou na própria empresa onde estagiaram, ou noutras empresas. Esse pleno emprego dos TOO que saem tem sido constante nos últimos 10, 20 anos, com colocação tanto em PME como em grandes grupos ou cadeias, variando as preferências destas consoante as escolas, sendo constante a oferta de estágios por alguns destes grupos ou PME. As 3 escolas de Lisboa entrevistadas indicaram:

**Quadro 3.1 - Número de Formandos do curso profissional de TOO entre 2010 a 2018<sup>5</sup>**

	CPL	INETE	EPGE
Alunos admitidos no 1º ano	15 a 20	12 a 24	14 a 18
Alunos que concluíram o 3º ano	10 a 16	18*	7 a 11

Da análise aos dados fornecidos pela CPL para os anos entre 2011 e 2018, aproximadamente 15 alunos em cada escola iniciam o curso e em média concluem 12, seja uma taxa de abandono ou desistência de 20%. Segundo a própria escola, «Entre 1995/6 e 2018 o INETE formou 430 TOO, todos colocados». Identicamente a Escola Profissional Gustavo Eiffel (EPGE) afirma terem encontrado colocação nos anos recentes todos os seus formandos.

Uma vez formados, 75% a 100% dos finalistas das 3 escolas empregam-se pela primeira vez, alcançando a almejada independência económica. São poucos ou nenhuns os formandos que saem para criar a sua própria empresa, situação que ocorreu algumas vezes nos primeiros anos destas formaturas. Só um pequeno número, menos de 25% dos que saíram da CPL nos últimos anos, foram trabalhar na empresa da família e nas 2 outras escolas esse número é ainda menor ou nulo. Observaremos mais adiante que este facto se deve aos filhos de empresários passaram a frequentar as licenciaturas de Optometria.

### **Razões de escolha do curso de TOO**

Segundo os entrevistados das 3 escolas, a primeira razão de escolha deste curso é a imposição dos pais para que sigam um curso profissional, dada a pouca apetência para o ensino geral ou superior, para começarem a trabalhar e terem a sua independência. Em

<sup>5</sup> Média dos últimos 23 anos. Fonte: dados das próprias escolas, tratamento nosso

seguida, a escolha deste curso entre outros da via profissional, fazem-na tendo em conta a informação dos jovens seus conhecidos que já frequentam o curso. No geral não têm nenhum conhecimento do ramo, não conhecem ninguém do sector da Óptica: vêm para ter uma profissão, de colocação garantida e, segundo o conhecimento dos formadores a respeito dos seus alunos:

- mais de 75% a 100% dos alunos terão escolhido por ser um “trabalho limpo”, técnico, qualificado;
- entre 75% e 50% dos alunos terão escolhido porque “se ganha bem” e é da área da saúde.

### **Origem e proveniência dos alunos**

No geral os jovens das 3 escolas procedem de meios familiares sem qualquer ligação ou conhecimento do sector da Óptica, pais empregados nos serviços e alguns no comércio. Na CPL «a vontade de ter um ofício, a habilidade manual, a destreza desses alunos são marcantes». Na EPGE no dizer da coordenadora do curso Ana Rita Pinto «a inteligência destes jovens é notável, não sendo em nada inferior à dos alunos do ensino geral como habitualmente se crê». Noutra escola no dizer do entrevistado F, «os alunos são maioritariamente filhos de classes médias, com instrução e profissão, pelo que esta formação não representa tanto uma ascensão social como representará noutras escolas, mas tão só manterem o mesmo nível social e virem a ter a sua independência. Somente 10% a 20% dos alunos estão de alguma forma ligados ao sector, 3 em 20 são familiares ou têm conhecidos na Óptica, que os incentivaram a vir para este curso». Na EPGE «a origem dos alunos é de fora de Lisboa, das linhas de Sintra e Azambuja, filhos de empregados em serviços e em PME, mas não da Óptica – um único caso em que isso aconteceu».

### **Comparação com a formação tradicional por aprendizado**

Segundo o coordenador do INETE «o curso não dará mais prática oficial do que dava o aprendizado antigo, mas permite organizar melhor a teoria com a prática profissional. Dá também um melhor conhecimento e relação com o cliente, saber ouvir e acolher o cliente, mais do que uma simples técnica de vendas: reparte o conhecimento em 30% de técnica e oficina, 30% de saúde e anatomia e 30% de cliente, marketing e gestão». Comparativamente com a antiga formação em aprendizado, sintetizando o dizer dos entrevistados, a formação em escola ganhou mais conhecimentos fundamentados teoricamente: (i) em prática oficial mais abrangente; (ii) mais técnica de venda e melhor atendimento e relação com o cliente; (iii) conhecimentos em Anatomia e saúde ocular, Física e Geometria Óptica; (iv) um reconhecimento formal da formação, ao invés do anterior

aprendizado – informal e baseado no conhecimento pessoal, inter-pares. Como melhorias a introduzir, mais prática oficial e menos alunos (ou mais formadores) por classe. Carla Ezequiel do CES/CGTP-Sindicato do Comércio e Serviços, corrobora a opinião de que «a escola profissional é mais vantajosa do que o antigo aprendizado, embora possa carecer de mais formação prática ou oficina».

### **Implicações da formação em escola**

À nossa pergunta de como a formação em escola veio favorecer o surgimento de novas empresas e se representa uma economia para as empresas, o responsável pelo curso de TOO (entrevistado F) responde: «É uma economia para as empresas, sobretudo porque os jovens saídos têm uma melhor e mais completa formação. Este curso beneficia mais as grandes empresas a crescerem mas não vejo que a formação em escola tenha facilitado o surgimento de novas empresas no sector». Por seu lado a responsável pelo curso da EPGE não vê relação «entre a formação de TOO em escola com a abertura de mais ópticas, que surgem por outras razões e empregam estes recém-formados em TOO», opinião concordante com a dos entrevistados da CPL: «A formação em escola em vez do tradicional aprendizado, é indiferente ao surgimento de novas empresas e à entrada de novos grupos no sector». Ora a conclusão possível, confirmada por outros entrevistados, é inversa: sendo os formandos totalmente absorvidos pelo mercado de emprego, tendo o número de estabelecimentos aumentado, a formação em escola facilita o crescimento do sector, em número de empresas e de pessoas ao serviço.

### **Mobilidade profissional ao longo da carreira**

Nenhuma das escolas disse conhecer, 1 ou 2 anos após a conclusão do curso, quem está empregado ou não, mas todos foram unânimes quanto à colocação assegurada, logo após o estágio e ao longo da carreira. «Os nossos formandos se quiserem movimentam-se, mudam facilmente de empregador ao longo das suas carreiras, pois têm muito boa reputação e referência no meio profissional, mas por norma mantêm-se estáveis na mesma empresa» segundo a CPL. Já para o coordenador do INETE «Cerca de metade dos que estagiaram ficam na empresa e os restantes seguem para a formação em Optometria na universidade, mas todos têm colocação e mobilidade assegurada ao longo da carreira. O mercado está ainda mais aberto a empregar novos TOO, não havendo tendência ao abaixamento de ordenados, antes pelo contrário».

### **Feminização do sector**

Este aspecto, o número crescente de alunas no ensino de TOO, é uma constante dos últimos anos nas 3 escolas: «A repartição entre rapazes e raparigas não será igual todos os anos, mas posso dizer-lhe que agora em 37 alunos, apenas 9 são rapazes. Num mundo em que se continua a dizer que a oficina é para homens, as raparigas são as que mais apostam neste curso» declarou Ana Rita Pinto da EPGE. Isto é: um sector até agora eminentemente masculino na sua parte técnica e oficial, está em vias de reduzir essa situação, o que leva a prever a crescente feminização do sector, apoiada na destreza e habilidade manual das mulheres, bem como no maior sucesso escolar destas, comparado com os rapazes, à semelhança do que ocorre em inúmeros ramos de actividade. De salientar que a feminização existe desde há muito na parte vendas, atendimento, balcão.

### **Competências do TOO**

«As capacidades requeridas ao TOO são destreza manual, capacidade cognitiva e motricidade, contudo nestes últimos 3 anos, desde 2016, é significativa a perda dessas competências, ainda não compreendemos bem porquê» refere Rui Gomes formador da CPL

## **3.3 – A FORMAÇÃO DE ÓPTICO- OPTOMETRISTA E DE OPTOMETRISTA**

### **Os Ópticos-Optometristas**

Em 1979 alguns ópticos mais dinâmicos lançaram a sua associação profissional, não patronal, a União Profissional dos Ópticos e Optometristas Portugueses (UPOOP), (Anexo B), promovendo formação própria em Optometria, dando origem a uma profissão compósita, a de Óptico-Optometrista, com formação reconhecida oficialmente a partir de 1986. Foi um avanço funcional do Óptico, executor de uma receita oftálmica, para o Optometrista, prescriptor da mesma, completando saberes profissionais complementares e vizinhos. Face ao cliente associa duas etapas no mesmo profissional, duas fases da cadeia de valor. Foi uma requalificação profissional, um enriquecimento curricular do Óptico, apoiado num ensino profissional especializado que valoriza as competências do óptico, preparando-o para a Optometria, por muitos conhecido experimentalmente ou por proximidade funcional. Esta dupla qualificação profissional, pela escola profissional, concretiza a afirmação de Freidson (1984:182) para outras profissões: «escolas profissionais impulsionadas pelas respectivas associações profissionais, que as lançaram e patrocinaram, criaram o respectivo currículo, com formadores profissionais da actividade». Simultaneamente é uma simbiose de profissões que surge pelos próprios profissionais, para a sua própria



progressão profissional e valoração comercial-empresarial. Como diz o entrevistado H: «É um mérito e valor desta classe profissional o ter criado a sua própria formação, dar essa formação, validá-la, reciclar e qualificar-se anualmente». No mesmo sentido vai Rui Correia, presidente da Direcção da ANO: «A auto-regulação pela profissão das suas formações contínuas é a melhor vantagem da Óptica e garantia de qualidade para o consumidor». O percurso profissional para os TOO mais capazes e empreendedores está assim traçado, cabendo a cada um prosseguir-lo (ou não) quando e como o entender. Um dos formadores, o entrevistado H, exemplifica: «A evolução desejável é de TOO a Optico-Optometrista e deste a Optometrista, o topo da carreira, o que vem acontecendo com frequência, mesmo em várias idades. O caso mais interessante foi um óptico com 60 anos de idade, com 40 anos de prática profissional, formado nos primeiros cursos de óptico-optometrista pela UPOOP em 1983, sempre a exercer e veio licenciar-se no ISEC». Segundo este mesmo formador, são hoje cerca de 600 os inscritos na UPOOP, mas existem mais ópticos-optometristas em actividade, cerca de mais 200 segundo Rui Correia, aproximadamente 1.000 ao todo. No geral exercem no próprio estabelecimento ou por conta de outrem.

Rui Correia defende que «a formação profissional modular é a mais adequada: (i) adapta-se ao percurso do profissional – quer inicie a profissão pelas vendas/atendimento, quer pela oficina, porque vai fazendo os módulos que lhe interessam na ocasião; (ii) adapta-se à disponibilidade de tempo e de trabalho; (iii) em horários pós-laboral, laboral e à distância; (iv) ajustando-se melhor às disponibilidades do formando e do empregador. Na concretização do percurso formativo modular, o formando obtém o seu certificado profissional, de TOO. Depois seguem-se as actualizações anuais de x horas conforme as profissões, servindo à qualificação contínua, que deveria estar associada a uma carteira profissional de renovação periódica, formação já obrigatória no Código do Trabalho de 35 horas/ano».

Dos nossos entrevistados, 4 exercem a profissão de Óptico-Optometrista, dos quais 2 acumulam com Optometrista, e outros 2 são só Optometristas. Exercem em estabelecimentos de Óptica, ora como colaboradores - profissionais independentes ou contratados - ora como proprietários.

## **Os Optometristas**

Em 1988 a UPOOP estabelece com as Universidades do Minho e Beira Interior as licenciaturas em Física aplicada à Óptica, donde a Optometria e a Contactologia, hoje com alunos oriundos maioritariamente de fora do meio sócio-profissional da Óptica, poucos tendo nela trabalhado, sem antecedentes com o sector, ingressam na Óptica, credenciados universitariamente, indo exercer a actividade maioritariamente em gabinetes, dentro de

estabelecimentos de Óptica. Estes optometristas por via académica, são actualmente cerca de 1.900 licenciados segundo a Associação de Profissionais Licenciados de Optometria (APLO), criada em 1998, que representa cerca de 2/3 destes profissionais licenciados pelas universidades.

A UPOOP e a sua escola EPOOP acordaram com o Instituto Superior de Educação e Ciências (ISEC) a criação em 2013 de uma licenciatura em Optometria com currículo homologado pelo ANQEP e DGERT. Procurada em 90% por profissionais do sector ou a ele ligados por laços familiares ou laborais, formou desde então cerca de 100 licenciados em Optometria, segundo o próprio director do curso e formador Henrique Nascimento. Os licenciados de Optometria, por via universitária ou pelo ISEC, têm uma origem social e percurso profissional algo diferentes. No ISEC além da entrada com o 12º ano, também podem aceder com mais de 23 anos validando as competências, que é o acesso mais usado pelos profissionais em exercício, ou pelos ópticos-optometristas. Mas estas diferenças não são só de currículo ou de modo de acesso pois no dizer do director do curso «o que distingue este curso é a prática oficial e a UC Oftálmica I e II, que damos em 3 e 4 horas semanais, o que com a Óptica Ocular, são a base desta licenciatura. Com isso habilitam-se a verificar a conformidade da execução dos óculos com a prescrição e indicar ao óptico as correções e ajustes a fazer. Cerca de metade dos que aqui entram são ópticos com experiência prática, a outra metade ou têm a sua óptica ou têm laços familiares, filhos de ópticos, conhecem o meio profissional. Isto só é possível porque são cursos de horário pós-laboral. Mas o perfil dos novos admitidos está a mudar dos profissionais, maioritários até agora, para os sem experiência profissional. Simultaneamente nestas primeiras formaturas do ISEC tem-se verificado não só uma requalificação dos actuais TOO e ópticos-optometristas como também a continuidade de gerações dos ópticos-optometristas-pais dos actuais alunos, o que garante alguma continuidade das empresas familiares para uma primeira geração de profissionais formados em escola superior».

Quanto à empregabilidade dos optometristas, Henrique Nascimento dá uma aproximação do quadro actual: «Os nossos licenciados, 90% trabalharão numa só firma, 10% em várias ópticas, alguns em consultório fora de óptica e poucos em clínicas hospitalares ou equipas de Oftalmologia». Rui Correia corrobora em parte esta visão: «Das empresas associadas da ANO: 95% terão gabinete de optometrista das quais 70% disponibilizam em permanência este serviço, assegurado pelo proprietário ou o seu sucessor e 15% por empregado (ou sejam 85% permanentes) e 10% por optometrista não residente, a tempo parcial. Os outros 5% de ópticas não têm gabinete de optometria». Isto confirma a consolidação do modelo “centro de saúde visual ou de cuidados da visão” com o serviço de

Optometria a complementar a anterior Óptica-oficina onde somente se vendiam, reparavam e montavam óculos.

Os Ópticos-Optometristas «serão progressivamente substituídos pelo Optometrista» segundo o director do curso do ISEC, pelo que a «UPOOP vai acabar com o curso de óptico-optometrista». Concomitantemente segundo Rui Correia «os TOO e Ópticos-Optometristas têm feito a progressão até ao topo da carreira, Optometrista, pela via da formação contínua».

Objectivamente e por razões estruturais, o surgir e a consolidação dos Optometristas e até há pouco dos Ópticos-Optometristas ao longo de mais de 3 décadas, responde à falta de Oftalmologistas na generalidade do país: segundo o INE<sup>6</sup>, em 2018 exerciam 1.096 especialistas o que dá um rácio de 9.124<sup>7</sup> habitantes por oftalmologista ou sejam: 2,19 oftalmologistas para 20.000 habitantes.

### 3.4 — AS EMPRESAS DO COMÉRCIO DE ÓPTICA

#### Caracterização do tecido empresarial

O conjunto de empresas entrevistadas, 15, da Grande Lisboa e Médio Tejo, está distribuído pelas épocas de fundação, todas da segunda metade do século XX e início do século XXI, o que reflete a vitalidade do sector até aos nossos dias:

Quadro 3.2 - **Ano de fundação da empresa**

antes 1900	1
1950 - 1959	3
1960 - 1969	-
1970 - 1979	3
1980 - 1989	3
1990 - 1999	3
2000 - 2010	2
Total	15

Essa vitalidade empresarial é confirmada pelo crescimento em termos de pessoal ao serviço, da fundação até à actualidade – à excepção de um caso – e tipifica a dimensão da empresa em 5 pessoas ao serviço, moda estatística em termos de efectivos.

Também o número de filiais reflecte a dinâmica e crescimento destas empresas: 6 empresas têm uma filial, 3 empresas têm duas e 5 empresas não têm filiais, uma tem 6

<sup>6</sup> in PORDATA - *Médicos não especialistas e especialistas*, 2/8/2019.

<sup>7</sup> Para 10 milhões de habitantes, cálculos próprios.

filiais. A importância destas filiais é ainda maior quando sabemos que todas elas têm oficina própria – logo um TOO pelo menos e respectivas máquinas e ferramentas, só 2 filiais não têm oficina própria, apoiando-se na da sede.

A pertença a algum grupo de empresas, fenómeno que se iniciou a partir de finais dos anos 1980 e ao longo dos anos 1990, mantém-se ainda hoje dinâmico e identificativo como marca, agregando 80% das ópticas do nosso painel: 6 pertencem aos *Conselheiros da Visão*, 5 à *Optivisão*, 1 ao *Instituto Óptico* e unicamente 3 não estão associadas. Todos se declararam filiados na associação representativa das empresas de Óptica, a ANO.

### Q.3.3 - Comparação do número pessoas ao serviço na fundação e na actualidade (2019)<sup>8</sup>

Número pessoas na actualidade	Número pessoas na fundação		
	1	2	3
2	-	1	-
3 - 4	-	-	-
5	-	4	-
6	-	1	-
7	1	1	-
8	1	-	1
9	-	-	1
Igual ou superior a 10	-	1	2
Total	2	8	4

O dinamismo do sector quanto a formação e qualificação ao longo da carreira está reflectido no quadro 3.4: o director técnico que refere ter feito aprendizagem está mais ligado a empresas com mais de 30 anos de actividade e o ter começado pela escola, associa-se a empresas recentes, com menos de 30 anos. Já o percurso dominante do director técnico da empresa observado no painel é ter começado pelo aprendizagem e frequentado depois escola de Óptica ou qualificação profissional. Por este exemplo e pelo conhecimento do sector, pode-se dizer que antiguidade empresarial não impede a actualização profissional dos seus responsáveis, antes pelo contrário, tem sido uma forma de assegurar a sua continuidade e modernização.

Duas das hipóteses colocadas neste estudo foram: H.2 – *A Óptica é ainda um sector predominantemente de PME, de base familiar, que talvez empregue familiares de modo significativo* e H.3 - *A transmissão da empresa, do saber e o preenchimento de certas*

<sup>8</sup> Nota: Uma empresa desconhece o número de pessoas na fundação

*profissões nas PME continuam dentro da família, concretizando uma estratégia de continuidade da empresa dentro da família. Como aproximação ao que é uma empresa familiar, perguntamos: (i) qual a parte do capital social pertencente à família; (ii) o número de familiares ao serviço; (iii) a continuidade da empresa na família – por herança e/ou, pelos filhos a trabalharem na empresa”.*

**Quadro 3.4 - Modo de início do responsável técnico da empresa por anos de actividade da empresa**

Director técnico	Anos de actividade da empresa							Total
	10 a 19	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 a 59	60 a 69	150	
Fez aprendizado	-	-	1	2	-	-	1	4
Fez escola de Optica ou de Optometria	1	1	-	-	-	1	-	3
Fez aprendizado e escola de Óptica	1	2	2	1	-	2	-	8
Total	2	3	3	3	-	3	1	15

O painel é composto por 15 empresas, 14 sociedades por quotas e uma empresa unipessoal. Destas, 11 são detidas integralmente pela família, no geral marido e mulher partilhando os 100% do capital, e só uma não é de família. A questão (i) supra é respondida: neste painel, as empresas são familiares em 73% dos casos, em linha com a generalidade do tecido empresarial nacional. Dos entrevistados, 10 são sócios-gerentes, 2 proprietários e 2 gerentes, dos quais 9 disseram terem fundado a empresa, 3 receberam-na por herança e 8 terem filhos ao serviço, o que confirma em boa parte a questão (iii) supra: existe continuidade na família em 20% do painel e 53% das empresas do painel têm descendentes a colaborarem, o que lhes confere uma boa possibilidade de sucessão.

Quanto à H.2 é confirmada pelo emprego de familiares, em proporções significativas observadas no painel: somente 3 destas 15 empresas não têm familiares ao serviço. Em 2 empresas, a totalidade dos efectivos (entre 2 a 5), são familiares. Noutras 7 empresas, têm 1 ou 2 familiares ao serviço, noutras 5 empregam entre 3 a 5 familiares, pelo que nos permitimos de concluir que as empresas entrevistadas criam de modo significativo emprego para os seus familiares, à semelhança das PME em geral. Mas essa ocupação dada aos familiares no conjunto do pessoal, é ainda reforçada nas profissões especializadas e criadoras de maior mais-valia: do total dos 211 activos empregues nas 15 empresas, 30 são familiares, 14% do total, mas se nos centramos nas principais profissões que analisamos, essa percentagem aumenta para 31%, isto é, nas profissões fulcrais da actividade, sendo (por enquanto) excepção a de Ortopista, provavelmente dada a sua recente aparição.

Quadro 3.5 - **Profissionais de Óptica ao serviço na actualidade**

Profissões	Total	dos quais familiares	
		N	% em linha
TOO ou Óptico	36	12	33%
Óptico-Optometrista	11	2	18%
Optometrista	9	3	33%
Contactologista	3	2	67%
Ortoptista ou Ortótico	2	0	-
Total	61	19	31%

Mas não se julgue que o modelo *pai-patrão* se confina a aquele dar emprego à família e ficar unicamente à gerência do negócio: só em 2 casos isso acontece (e porque são já empresas de média dimensão). Nas restantes empresas os entrevistados acumulam com alguma das profissões centrais, cumprindo assim o modelo de empresa familiar, em que o “chefe de família” é também o “chefe de empresa” e o “mestre do ofício”. Só 3 empresas não têm familiares ao serviço e nenhuma delas foi recebida por herança, mas fundada pelo próprio ou comprada.

#### **Grau de satisfação do empresário com a sua empresa**

A satisfação geral, sem contar com a imagem pública do sector (que é o aspecto que unanimemente pesa mais negativamente, 1,8), numa escala de 1 a 5, é de **3,7**, identicamente à avaliação média expressa pelos profissionais, 3,7<sup>9</sup>. Para os 9 critérios apontados, obtivemos:

Quadro 3.6 - **Satisfação do empresário ou gestor com a sua empresa relativamente a:**

4,0	Maquinaria e instrumentos de trabalho
3,9	Organização da oficina e dos processos de trabalho
3,8	Empenhamento e colaboração do pessoal; Organização geral da empresa
3,6	Número de efectivos; Modo de gestão interna
3,5	Qualificação, formação do pessoal; Relação e apoio da ANO.
2,8	Imagem pública do sector da Óptica.
3,6	Média geral

No painel de empresários e diretores técnicos entrevistados, de realçar que os aspectos técnicos, de organização, oficial e empresarial, a colaboração do pessoal, são os

<sup>9</sup> Ver Anexo L: número de respostas por questão.

mais valorizados pelos empresários. Pelo contrário a qualificação e formação do pessoal as menos pontuadas, o que deixa supor uma procura de sempre maior actualização.

A baixa apreciação da “Imagem pública do sector” é expressa por “a concorrência pelo baixo custo que se instalou no sector, não pelos cuidados de saúde” (Entrevistado E5) leva a que “os descontos reduzem a qualidade” (Entrevistado E2), opostamente ao que acontecia em que “identidade da empresa, o atendimento, eram uma referência” (Entrevistado E9) e se confirmavam “na confiança, fidelidade do cliente” (Entrevistado E10), “confiança do cliente na casa e no óptico” (Entrevistado E1), “confiança na qualidade do serviço” (Entrevistado E14).

Este desencanto do painel de entrevistados, nenhum pertencente a grandes empresas, é verbalizada pela recusa das novas estratégias de concorrência baseadas no “low cost dos grandes” (Entrevistado E4), “sem marca nem qualidade” (Entrevistado E11). Os empresários do nosso painel que começaram pelo aprendizado seguido de escola ou qualificação mostram-se menos satisfeitos, mais exigentes com a organização da sua empresa do que os que só fizeram aprendizado.

**Q.3.7 - Grau de satisfação do empresário com a organização geral da empresa segundo o seu início na profissão**

Forma inicio na profissão	Grau de satisfação			
	3	4	5	Total
Fez aprendizado	-	2	1	3
Fez escola de Óptica ou de Optometria	-	1	-	1
Fez aprendizado e escola de Óptica	2	4	-	6
Fez aprendizado e qualificação	2	1	-	3
Não especificado	-	1	-	1
Total	4	9	1	14

Curiosamente os 3 entrevistados que não pertencem a nenhum grupo mostram uma satisfação mais elevada do que os restantes (exceptuado o caso isolado do membro do *Instituto Óptico*) mas são os associados aos *Conselheiros da Visão* que se dizem mais satisfeitos com os aspectos técnicos e officinais das suas empresas. Todos se dizem identicamente insatisfeitos com a imagem pública do sector (2,8 a 3,0) o que, de certa forma, denota uma certa identidade de classe profissional. A distribuição da satisfação quanto à gestão parece não estar relacionada com a antiguidade da empresa na medida em que as respostas se distribuem proporcionalmente idênticas por todas as classes de antiguidade na empresa (Q.3.9).

A satisfação do empresário com o empenho do seu pessoal tende a aumentar com o tempo na direcção da empresa.

### Q.3.8 - Grau de satisfação do empresário por grupo a que pertence

Aspectos	Grupo de pertença da empresa				Média
	Conselheiros	Optivisão	Instituto Óptico	Nenhum grupo empresarial	
Maquinaria e instrumentos de trabalho	4,8	3,8	4	4,3	4
Organização oficina, processos trabalho	4,8	3,5	4	4	3,9
Imagem pública do sector	2,8	2,8		3	1,8
Pontuação média por grupo	3,6	3,5	4,3	3,9	3,5
Nº entrevistados por grupo	6	5	1	3	15

### Quadro 3.9 - Satisfação do empresário quanto à gestão por anos de antiguidade da empresa

Antiguidade da empresa	Grau de satisfação			
	3	4	5	Total
Até 15 anos	1	1	-	2
16 a 30	-	2	-	2
31 a 45	4	1	1	6
46 a 65	1	2	-	3
66 e mais	-	1	-	1
Total	6	7	1	14

## 3.5 - OS PROFISSIONAIS DE ÓPTICA

### Caracterização dos profissionais entrevistados

A análise do painel de entrevistados, realizada, elucida os diversos percursos profissionais observados, fruto das formas de início na profissão, por aprendizado ou escola, mas sobretudo pelas opções de (re)qualificação profissional ao longo da carreira.

Quadro 3.10 – Profissões

Técnico Óptica ou Óptico (TOO)	12
TOO + Óptico-Optometrista	1
TOO + Óptico-Optometrista + Optometrista + Contactologista	1
TOO + Óptico-Optometrista + Contactologista	1
Óptico-Optometrista + Optometrista	1
Optometrista	2
Ortopista ou Ortóptico	1
Total	19



Destes seleccionamos 14, os TOO ou os que entre outras profissões, também exerçam como TOO dado ser esta a profissão central do sector e da empresa. Destes ópticos, 13 são homens e 1 mulher, o que caracteriza este sector, ainda predominantemente masculino. Além da longevidade de carreira dos activos ao serviço, a repartição é bastante homogénea pelos escalões etários, o que indica uma renovação regular do pessoal ao serviço. As longas carreiras observadas têm a ver com a precoce idade de início na profissão – 3 casos pelo aprendizado, na medida em que esta era a forma normal de início até há poucas décadas atrás, não só entre os 10 e os 15 anos, mas também com idades acima dos 16 anos.

Quadro 3.11 - Forma de início na profissão por idade de início

Forma de início na profissão	Idade de início na profissão				
	10 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	Total
Aprendizado	3	1	1	1	6
Escola profissional	0	6	0	1	7
Qualificação profissional	0	0	1	0	1
Total	3	7	2	2	14

De destacar que 4 entrevistados, com idades entre 42 e 62 anos, fizeram o curso profissional de Óptica já depois de estarem profissionalizados e em actividade, o que denota a preocupação corrente no sector de validação e qualificação profissionais permanentes. As longas carreiras observadas derivam do interesse e motivação pela profissão, o empenho na formação permanente e, sem dúvida, com as condições de trabalho. Conquanto não fosse perguntado diretamente o porquê dessas longas carreiras, mas à pergunta “Voltaria a escolher a mesma profissão”, 9 em 14 disseram *sim*, o que é corroborado com a elevada satisfação média.

A qualificação profissional só aconteceu com um entrevistado, hoje com mais de cinquenta anos de idade. O desaparecimento do aprendizado como início, ainda está bem representado no painel e no geral do sector, substituído pela escola, evidenciado pelo facto de os que foram aprendizes terem hoje 40 ou mais anos.

As longas carreiras não são acompanhadas por um maior número de empresas onde trabalharam (Q 3.12), mas sim nos “muitos anos de actividade em uma ou duas empresas onde trabalhou” o que indicia uma certa “fidelização”, permanência na mesma empresa, outros por ser a sua própria empresa. A permanência numa só empresa, 3 casos, está associada a serem filhos do dono ou seu familiar. Os que passaram por 2 empresas, trabalharam entre 11 e 19 anos em média em cada uma e os que trabalharam em 3 empresas, permaneceram em média entre 5 a 9 anos em cada uma.

**Quadro 3.12 - Anos de actividade por número de empresas onde trabalhou**

Anos de actividade na profissão	Número empresas em que trabalhou até hoje					
	1	2	3	5	8	Total
14 a 20	1	-	3	1	-	5
21 a 30	1	3	1	-	-	5
31 a 40	1	2	-	-	-	3
41 a 50	-	-	-	-	-	-
51 a 60	-	-	-	-	1	1
Total	3	5	4	1	1	14

**Q.3.13 - Anos de actividade na actual empresa por forma de admissão**

Forma de admissão na empresa actual	Anos de actividade na actual empresa				
	Até 15 anos	16 a 20 anos	21 a 30 anos	31 a 40 anos	Total
Anúncio			1		1
Estágio					1
Convite	2		2		4
Filho do proprietário	1			1	2
Conhecimento pessoal		1			1
Indicação de alguém	1		2		3
Total	4	1	6	1	12

A forma de admissão na empresa é predominantemente por convite e por referência de alguém, sendo o anúncio, conhecimento ou estágio pouco mencionados. Alguma continuidade ou laço familiar estão exemplificados nos 2 casos de filhos do proprietário da empresa em 12.

### **Relações de família na empresa e no sector**

Uma das questões que colocamos é o dos ópticos terem familiares no sector e se esses familiares influenciaram na escolha da profissão, de modo a aferir se o sector funciona ou não como um meio profissional e familiar relativamente fechado. Esta hipótese confirma-se no nosso painel: 9 disseram ter familiares ligados a este sector, independentemente de serem ópticos ou não, dos quais só um não teve influência para vir a nele trabalhar, mas os outros 8 disseram que sim. Quanto à admissão na actual empresa, 3 dos 14 entrevistados confirmam a influência de familiares para essa admissão. Quanto às relações de família na actual empresa, dos TOO entrevistados, 9 não são familiares do dono ou gerente, 3 são filhos ou familiar do dono e 2 são o próprio dono. Dois disseram ter escolhido a profissão para assegurar a continuidade da empresa. Concluimos deste painel que o sector sem ser um meio familiar e empresarial fechado, mantém significativos laços de família e de conhecimento dentro de si.

### **Razões de escolha da profissão de Óptico**

(i) A primeira razão mais invocada é a influência de familiares, ligados ou conhecedores da profissão, que os incitaram a segui-la, sobretudo para aqueles que tinham 16 ou mais anos na ocasião.

(ii) Como segunda razão mais invocada o “fui obrigado, não tive escolha”, nas idades abaixo dos 20 anos, isto é, imposto pelos pais ou encarregados de educação, após a escolaridade obrigatória, situação esta bem exemplificada por um dos entrevistados que disse “após a escola primária a minha mãe pôs-me a trabalhar na óptica onde ela já trabalhava e assim comecei neste ofício”.

(iii) Com o mesmo número de respostas, 4, o “acaso, uma oportunidade”, mas esta em todas as idades de início, repartido entre os que começaram pelo aprendizado, provavelmente a primeira oportunidade de emprego, bem como os que fizeram escola profissional, logo uma escolha, razão dos 2 que invocam “uma escolha entre outras” na busca de um curso profissional.

(iv) Também associado à escolaridade profissional e a terem mais de 16 anos, logo uma escolha mais ponderada, vem a “vocação”, o carácter “técnico”, de “rigor”, da “área da saúde”, da profissão de Óptico.

(v) A “obrigação em continuar a empresa da família” é a razão mencionada por 2 entrevistados.

De assinalar que nenhum entrevistado mencionou ter escolhido pelo estatuto técnico e profissional, nem pelo ganho esperado desta profissão.

### **Satisfação do profissional com a profissão**

“Voltaria a escolher a profissão de Óptico?” Foi a pergunta que achamos melhor expressar a satisfação: 9 responderam afirmativamente, 3 “talvez” ou “não sabe” e 2 que “não”, mas destes um disse que optaria pela Optometria e o outro, embora muito satisfeito com a profissão, teria preferido seguir Direito, a sua vocação. De associar o facto de estas respostas negativas virem de quem escolheu a profissão “por um acaso, oportunidade” ou de terem sido induzidos por familiares. Dos que apreciam a sua profissão e voltariam a ela, fica a resposta de alguém com mais de 50 anos de actividade: “É uma bonita profissão: concilia moda, design, tecnologia, materiais com bem-estar visual” (Entrevistado P13). Se a maioria diz-se disposta a escolher de novo a profissão, distribuída por todas as idades independentemente da idade actual, já nos mais velhos essa opção é unânime: sim. Onde se denota uma maior afirmação do sim é nos que frequentaram a escola profissional, já que os que se iniciaram pelo aprendizado se repartem entre o sim e o não recomeçar de novo a mesma profissão.

Quadro 3.14 - Voltaria a escolher de novo esta profissão?

<b>Forma de início na profissão</b>	Sim	Não	Talvez	N/S	Total
Aprendizado	3	2	-	-	5
Escola profissional	6	-	-	2	8
Qualificação profissional	-	-	1	-	1
<b>Idade actual</b>	Sim	Não	Talvez	N/S	Total
30 - 39	3	-	-	1	4
40 - 49	2	1	-	1	4
50 - 59	2	1	1	-	4
60 e mais	2	-	-	-	2
<b>Idade início na profissão</b>	Sim	Não	Talvez	N/S	Total
10 - 15	2	1	-	-	3
16 - 20	5	-	-	2	7
21 - 25	1	-	1	-	2
26 - 30	1	1	-	-	2
Total de entrevistados	9	2	1	2	14

### Satisfação com as condições e contexto da profissão

No Anexo L damos os resultados das respostas que agora passamos a analisar e cruzar, pese embora a pequena dimensão do painel.

Quadro 3.15 - Grau de satisfação do profissional

De “totalmente insatisfeito”= 1 a “totalmente satisfeito”= 5	
4,1	A empresa
4,0	A clientela; o local de trabalho
3,8	A chefia; a gerência; as condições de trabalho
3,7	A formação profissional inicial
3,6	A progressão na carreira; os colegas
3,5	A remuneração; as condições de contrato; imagem e estatuto social da profissão; as qualificações profissionais ao longo da carreira
3,7	Média geral de satisfação

Numa escala de “totalmente insatisfeito” - 1, a “totalmente satisfeito” – 5, (Anexo L), os 14 entrevistados dizem-se globalmente satisfeitos – 3,7 de média das médias de cada um dos 12 critérios de avaliação: (i) muito satisfeitos com a *empresa*, com os *clientes* e o *local de trabalho*; (ii) satisfeitos com a *chefia*, a *gerência* e as *condições de trabalho*; (iii) a *formação inicial* merece melhor apreciação do que as *qualificações ao longo da carreira*, quiçá uma busca da formação permanente que se denota entre os profissionais do sector, muitos deles

obrigados a formações obrigatórias anuais; (iv) a *progressão na carreira*, a *remuneração* e as *condições de contrato* são as que dão menos satisfação; (v) as que são bem menos apreciadas são os *colegas* e a *imagem pública da profissão* “desvalorizada por uma competição baseada no menor-preço, na aparência visual e não na qualidade e cuidado do serviço” (Entrevistado P1), causa esta de insatisfação partilhada com os empresários. Parece existir uma relação directa entre a satisfação com as condições de trabalho e o tempo na profissão: mais anos mais satisfeitos, menos anos menos ou mediamente satisfeitos.

**Quadro 3.16 - Satisfação dos profissionais com a chefia e com as condições de trabalho**

Grau satisfação com as condições de trabalho	Grau de satisfação com a chefia			
	3	4	5	Total
3	3	3	-	6
4	-	3	1	4
5	2	-	1	3
Total	5	6	2	13

A menor satisfação com as condições contratuais não estará relacionado com a idade. Em mais de metade dos casos o grau de satisfação com a chefia e o grau de satisfação com as condições de trabalho são os mesmos, o que pode indiciar estarem associados, mas há mais profissionais satisfeitos com a chefia do que com as condições de trabalho. A satisfação – *satisfeito a muito satisfeito* - dos profissionais com as condições de trabalho é maioritária e repartida por todos os escalões de idade. Em 2/3 das respostas o grau de satisfação com o local de trabalho e o grau de satisfação com as condições de trabalho são idênticas e nos restantes casos predomina a maior satisfação com as condições de trabalho do que com o local de trabalho. Por outro lado, os nossos entrevistados mostram um aumento da satisfação com os colegas quando a antiguidade na empresa aumenta. De assinalar que esta é a única atribuição do grau 2 – *muito insatisfeito* - com colegas.

**Quadro 3.17 - Satisfação dos profissionais com os colegas por tempo de permanência na empresa**

Anos de actividade na empresa	Grau de satisfação				Total
	2	3	4	5	
até 15 anos	1	2	-	1	4
16 - 20	-	2	-	-	2
21 - 30	-	1	1	1	3
31 - 40	-	1	1	-	2
Igual ou superior a 41	-	-	-	1	1
Total	1	6	2	3	12

Inquiridos os profissionais de Óptica quanto à satisfação com a progressão na carreira, encontramos indícios de que quando há menor antiguidade na profissão, menor é a sua satisfação com a progressão na mesma.

**Quadro 3.18 - Satisfação dos profissionais com a progressão na carreira por antiguidade na profissão**

Anos actividade na profissão	Grau de satisfação			
	3	4	5	Total
14 a 20	2	1		3
21 a 30	3	2		5
31 a 40	1	2		3
41 a 50	-	-		-
Igual ou superior a 41	-	-	1	1
Total	6	5	1	12

A satisfação com a progressão na carreira melhora com a permanência na empresa: metade dos profissionais diz-se *muito* ou *totalmente satisfeito* e ainda mais acentuadamente a partir dos 30 anos de permanência na actual empresa. A satisfação dos profissionais com a empresa parece aumentar com permanências mais longas na mesma. A satisfação com a remuneração não se relaciona com o tempo de permanência na mesma empresa: ela é média a boa (mas nunca *totalmente satisfeito*) qualquer que seja o tempo de permanência na empresa.

**Quadro 3.19 - Satisfação dos profissionais com a remuneração pelo tempo na empresa**

Anos de actividade na empresa	Grau de satisfação			
	3	4	5	Total
até 15 anos	3	1	-	4
16 - 20	1	-	-	1
21 - 30	3	2	-	5
31 - 40	1	1	-	2
Igual ou superior a 41	-	-	-	-
Total	8	4	-	12

Os profissionais mais novos declaram-se mais satisfeitos com o modo como se iniciaram na profissão do que os mais velhos, provavelmente por terem sido maioritariamente formados em escola profissional e não pelo aprendizado como sucedeu com os profissionais mais velhos.

**Quadro 3.20 - Satisfação dos profissionais com a formação inicial por idade actual**

Idade actual	Grau de satisfação			
	3	4	5	Total
30 - 39	1	2	1	4
40 - 49	1	3	-	4
50 - 59	4	-	-	4
Igual ou superior a 60	-	-	1	1
Total	6	5	2	13

A satisfação com as qualificações profissionais ao longo da carreira pouco varia com a duração da mesma ou com a idade do profissional: é maioritariamente *média* a satisfação e os mais novos tendem a dizer-se *muito satisfeitos* com as qualificações já obtidas.

Outra análise indica que a satisfação do profissional com o local de trabalho não dependerá do modo como iniciou na profissão, pois tanto se diz *muito* a *totalmente satisfeito* o formado no aprendizado, como o formado em escola.

**Quadro 3.21 - Satisfação dos profissionais com as qualificações profissionais pela idade**

Idade actual	Grau de satisfação			
	3	4	5	Total
30 - 39	1	3	-	4
40 - 49	3	-	-	3
50 - 59	3	1	-	4
Igual ou superior a 60	-	-	1	1
Total	7	4	1	12

**Quadro 3.22 - Satisfação dos profissionais com a clientela pela forma de início na profissão**

Início na Profissão	Grau de satisfação			
	3	4	5	Total
Aprendizado	1	1	2	4
Escola profissional	2	5	1	8
Qualificação profissional	-	1	-	1
Total	3	7	3	13

A satisfação com a clientela é tendencialmente *muito* a *totalmente satisfeito* e parece ser independente da forma de início na profissão. Os que começaram pela escola mostram-se um pouco mais satisfeitos pela forma como se iniciaram na profissão do que os que começaram como aprendizes.

**Quadro 3.23 - Satisfação dos profissionais com a imagem da profissão pela idade**

Idade actual	Grau de satisfação			
	3	4	5	Total
30 - 39	2	2	-	4
40 - 49	3	1	-	4
50 - 59	3	1	-	4
Igual ou superior a 60	-	-	1	1
Total	8	4	1	13

A satisfação dos profissionais com a imagem pública da sua profissão é maioritariamente média, "satisfeito", distribuindo-se identicamente por todos escalões de idade.

Resumindo os vários indícios e tendências detectados. A estabilidade da profissão e empregabilidade constatadas ao longo da carreira, referidos por diversos entrevistados, cerca 2/3, são causa e efeito da satisfação com as condições de trabalho, com o local de trabalho, que aumentam com a antiguidade na profissão, nos vários escalões de idade e de tempo na profissão: profissionais a gostarem da sua profissão. Essa satisfação aumenta com o tempo na profissão, com a permanência na empresa: metade dos profissionais diz-se "muito ou totalmente satisfeito" e ainda mais acentuadamente a partir dos 30 anos na mesma empresa. A satisfação com a carreira aumenta com permanências mais longas na mesma empresa e com carreiras profissionais mais longas. Esta satisfação explicará a permanência na mesma empresa e a pouca mobilidade observadas. Já a satisfação com a remuneração nunca é total, qualquer que seja o tempo na empresa. Os profissionais mais novos declaram-se mais satisfeitos com o modo como iniciaram a profissão, a escola profissional, comparativamente com os mais velhos, que maioritariamente se iniciaram pelo aprendizado. Mas estes parecem mais realizados pelo esforço e pragmatismo desenvolvidos, alguns por auto-didactismo associado a qualificações. Estabilidade e satisfação profissionais contribuem para o esforço de actualização e qualificação declarados pela quase totalidade dos entrevistados - por necessidade, por competição e por emulação - dizendo-se no geral satisfeitos com as qualificações já obtidas. Daqui decorre a variedade de percursos profissionais constatados, de especialidades e de profissões que cada um se foi atribuindo, o que se compreende pelas inovações constantes no sector, mas não deixa de surpreender. Por ultimo, a satisfação dos profissionais com a clientela e com a imagem pública da sua profissão é maioritariamente alta a média, o que contribui para sedimentar essa auto-satisfação profissional, nela permanecer e se requalificar. Satisfação confirmada em 64% dos entrevistados que escolheriam de novo a sua profissão.



### 3.6 - MUDANÇAS TÉCNICAS NA ACTIVIDADE, NA PROFISSÃO E NA FORMAÇÃO

As mudanças de toda a ordem são inúmeras e sucessivas neste sector como nos demais. Mas a principal mudança foi aquela, porque mais portadora de rentabilidade e ganho para a empresa, a que mais mudou o *como fazer* – as técnicas - e por consequência, as competências e o perfil profissional do TOO, por consequência a formação e as qualificações. Como exemplo, a passagem da montagem manual de óculos para a automatizada.

#### **A implantação do processo automático em substituição do manual**

A partir dos anos 1990 assiste-se à substituição progressiva do corte manual (PM) de lentes pelo corte em máquina (PA) com molde pré-feito e posteriormente sem molde, a própria máquina fazendo a leitura direta e o corte da lente a partir da armação. À semelhança do que perguntamos aos profissionais de Óptica, inquirimos também as empresas se e quando usam o PM.

**Quadro 3.24 – Uso do processo manual**

Sempre	2
Frequentemente	0
Às vezes	2
Raramente	5
Nunca	5
N/R	1
Total	15

Sendo “nunca” a maioria das respostas, estas foram mencionadas por profissionais formados em escola, que nunca aprenderam nem praticaram o PM ou por proprietários de empresa que adoptaram o PA por uma questão de rapidez de execução, prontidão na entrega do trabalho e economia de pessoal. Importa então saber em que situações se recorre ao PM: reaproveitamento de lentes para novos aros (a situação mais mencionada); proceder a marcações e ajustes muito precisos; medidas e inclinações específicas, focagem manual, biselar e outras operações mais especiais. Os 2 responsáveis técnicos que responderam “sempre manualmente” pretendem com isso marcar a diferença pelo regresso ao acabamento e fabrico manuais.

Nas ultimas duas a três décadas, o PM foi sendo substituído pelo PA, o que marca uma ruptura no processo de trabalho e de aprendizagem dentro da profissão, logo de conhecimentos, práticas, destreza manual e cognitiva, habilidade, capacidade para substituir por materiais e ferramentas, conhecimento de máquinas digitais, etc.. Nas 3 escolas

profissionais entrevistadas, uma já não ensina o corte manual de lentes – o *gruzir*<sup>10</sup> as lentes - as outras duas escolas fazem questão de ainda ensinarem o PM afim de obviar às possíveis falhas de máquina ou de energia, de conferirem maior capacidade e conhecimento aos futuros profissionais. Estando o PM na prática totalmente substituído pelo PA, só os que o praticaram lhe atribuem valor e interesse “como gruzi as lentes à mão, hoje com as máquinas consigo antever melhor como o trabalho final vai ficar e preparar melhor a máquina para um corte mais perfeito” (Entrevistado E9), “Agora com o PA são montadores” (Entrevistado E5). Opostamente, os jovens ópticos que não aprenderam nem nunca praticaram PM são taxativos: “É impossível trabalho mais perfeito do que o PA: nunca saem 2 lentes iguais à mão” (Entrevistado P5). Percebemos aqui uma diferença de função e postura profissionais senão mesmo de perfil profissional: o *como se faz* – com que processos, saberes e instrumentos mudam, sendo o produto final o mesmo.

Para além da vantagem de conhecimento e de experiência que os “antigos ópticos” se atribuem, porque conhecem e praticaram o PM, em relação aos novos, que só conhecem o PA, analisemos então as respostas do conjunto destes ópticos sobre as vantagens comparativas entre o PM e o PA. O PA é o mais valorizado por todos os respondentes, pelo que são de relevar as respostas em contrário: a economia em material pelas quebras e erros cometidos no PA por má introdução de dados; o custo-benefício por par de óculos pode não ser sempre favorável ao PA, mormente se introduzir o custo inicial na aquisição da máquina, “elevado”; o rigor no acabamento e perfeição final também mereceram de alguns mais apreciação pelo PM do que pelo PA. Foram inquiridos separadamente os profissionais e os empresários quanto aos dois processos de montagem.

**Quadro 3.25 - Comparação pelos profissionais ópticos dos 2 processos de montagem de óculos automático (PA) e manual (PM)**

Critérios	Melhor processo				
	PA	Idêntico	PM	NS	Total
Rigor na execução, perfeição, bom acabamento	9	1	1	-	11
Perdas, quebras, desperdício	8	1	2	-	11
Tempo de execução	10	1	-	-	11
Custo-benefício unitário do par óculos montado	7	-	2	1	10
Economia de pessoal	10	-	-	1	11
Economia de material e de energia	4	3	4	-	11
Nº de óculos montados por dia	10	-	-	-	10

<sup>10</sup> Gruzir: cortar as lentes manualmente com alicate próprio, segundo o desenho dos aros, operação demorada e exigente, quer em esforço manual, quer em precisão no corte, em desuso com a introdução de máquinas.

### Comparação pelos empresários dos processos de montagem de óculos

Paralelamente colocámos a mesma questão aos empresários de óptica, os quais apreciam ainda mais o PA do que os seus profissionais. As poucas objecções, 4, e uma equivalência entre estes dois processos, são também nos mesmos aspectos dos levantados pelos TOO: perfeição no acabamento, quebras e economia de material e energia. A prontidão na entrega, "leve na hora", é o mais relevado como vantagem do PA sobre o PM, tendo o automático "mais 20% de vantagens do que o manual" (Entrevistado E2) e "ganhou-se tempo para estar com o cliente" (Entrevistado P3).

Tirando o investimento na compra da máquina, tudo justifica a implantação do PA, mormente a rapidez de execução, economia em tempo-pessoal, sobretudo em pessoal bem habilitado manualmente, e na imagem de modernidade e de tecnologia que confere. Referido também a menor prática, perícia manual exigida do operador pelo PA comparativamente com o PM. Unânime o recurso ao PM quando se trata de aplicar lentes já moldadas em novas armações, situação que a máquina não é capaz de processar, e a habilidade e a prática do profissional são insubstituíveis.

Quadro 3.26 - Comparação pelos empresários de óptica dos dois processos de montagem de óculos automático (PA) e manual (PM)

Critérios	Melhor processo				
	PA	Idêntico	PM	N/S	Total
Rigor na execução, perfeição acabamentoo	7	-	1	-	8
Perdas, quebras, desperdício	6	1	1	-	8
Tempo de execução	8	-	-	-	8
Custo-benefício unitário do par óculos montado	8	-	-	-	8
Economia de pessoal	8	-	-	-	8
Economia de material e de energia	6	-	2	-	8
Nº de óculos montados por dia	8	-	-	-	8

### Comparação pelos ópticos dos processos de montagem de óculos

Do painel de 11 ópticos que responderam, a totalidade expressa-se pela vantagem do processo automático, excepto: (i) na *economia de material e de energia*, 4 respostas favoráveis ao manual e 3 dizendo ser idêntico entre um e outro processo; (ii) no *rigor na execução, perfeição, bom acabamento*, 1 diz ser melhor o manual e 1 diz ser idêntico entre os 2 processos; (iii) nas *perdas, quebras, desperdício*, 1 diz ser idêntico entre os 2 processos e 2 dizem ser melhor o manual, "porque se os dados não forem bem introduzidos na máquina, ainda se estraga mais material do que feito manualmente" (Entrevistado P18). Significativamente só um inquirido responde que o automático só compensa "se fizerem mais de cem óculos por dia" (Entrevistado E1) e outro emite dúvidas "quanto à vantagem do

automático quanto ao custo-benefício, dado o investimento inicial na compra da máquina” (Entrevistado P6). Outro inquirido diz “tirar o melhor proveito dos 2 processos, ao usar um e outro processo conforme os casos” (Entrevistado P14). Quem referiu “usar às vezes” o processo de corte de lentes manual, maioritariamente dizem fazê-lo para aproveitar lentes de outros aros para os aplicar em novos aros, coisa que a máquina não realiza.

Onde a destreza é maior na avaliação entre um e outro processo, é para quem aprendeu o corte e montagem manuais, que se diz capaz “de prever o acabamento, trabalhar melhor à máquina, perceber melhor o comportamento dos materiais” (Entrevistado P11). Unanimemente quem conhece e praticou o corte e montagem manuais diz: “Perdeu-se a análise de como montar, de fazer o molde, perdeu-se a sensibilidade de mãos, a destreza manual” (Entrevistado P1), aquilo a que Carvalho Rodrigues<sup>11</sup> classifica de *gesto da profissão* substituído por *uma entrega à máquina-robô*<sup>12</sup>.

Esta destreza profissional tão longamente aprendida, com competências intelectuais, manuais, cognitivas, sensoriais do Óptico, é segundo o conceito do sociólogo e filósofo Richard Sennett (2008: 162-178), «o controle de mão e de cabeça pelo artesão», o “jeito de mãos do oculista”, segundo os próprios profissionais.

---

<sup>11</sup> Licenciado em Física, doutorado em Engenharia electrónica, mentor dos primeiros cursos de formação em Óptica para a ANO, INETI e qualificações seguintes, responsável pelo PoSAT e pelo primeiro satélite português.

<sup>12</sup> Em entrevista 12/3/2019.

## CONCLUSÃO

Conclui-se que a mudança técnica e de execução representa uma ruptura tecnológica que leva a uma transformação do *perfil profissional*: o *como* o profissional pratica este ofício e o modo *como* chega ao mesmo produto final. Consequentemente, o modo como a profissão é ensinada, o conteúdo dessa formação e por qual via (inicial, ao longo da carreira), o modo de acesso à profissão, passam eles também a serem totalmente distintos:

- (i) a escola habilita e certifica para o exercício da profissão, em substituição do “mestre” e do aprendiz;
- (ii) a entrada na profissão “abre-se” a pessoas exteriores ao sector, ao contrário ao que acontecia antes – próximos, familiares, do dono do estabelecimento, do *mestre* ou do óptico, que formava o aprendiz. A relação mestre-aprendiz deixa de ser personalizada, subjectiva, para ser de escola-formando, objectiva, seguindo um padrão;
- (iii) a qualificação depois da prática profissional iniciada e em simultâneo com ela, é por formação contínua e modular – isto é adequada ao percurso, interesses e necessidades de cada um – criando uma diversidade de percursos profissionais certificados, formações homologadas e reconhecidas.

A formação contínua desperta o interesse, as competências ao mesmo tempo que enriquece e estimula o profissional em formação, actualizando e desafiando a escola e o formador, retribui o empregador, incentiva este a facilitar o seu empregado para a formação ou mesmo a custeá-la.

A partir da informação recolhida e analisada, pode então concluir-se, relativamente às hipóteses orientadoras desta investigação, o seguinte:

H.1 - *Se a Formação Profissional (FP) inicial em escola veio facilitar a formação de novos profissionais, sem laços ou conhecimento anterior do sector, então veio abrir a profissão a novos profissionais, facilitar a expansão de grupos e empresas e contribuir para maior concorrência no sector da Óptica:* confirmada. A chegada anual ao mercado de jovens qualificados como TOO, no caso das 3 escolas de Lisboa maioritariamente sem conhecimento anterior do sector, viabiliza o crescimento ou renovação de ópticas já existentes, bem como o surgimento de novas empresas.

A H.2 – A Óptica é ainda um sector predominantemente de PME, de base familiar, que talvez empregue familiares de modo significativo. Esta hipótese é confirmada no painel em análise pois as percentagens de familiares ao serviço são:

- 33% dos TOO e dos Optometristas;
- 67% dos Contactologistas;
- 18% dos Opticos-Optometristas;
- seja 31% do conjunto destes profissionais;
- seja 14% do total do pessoal ao serviço, incluídos os profissionais anteriores.

H.3 - A transmissão da empresa, do saber e o preenchimento de certas profissões nas PME continuam dentro da família, concretizando uma estratégia de continuidade da empresa dentro da família. Confirmada no painel de 15 empresas entrevistadas, todas PME:

- o capital social de 11 das empresas é na totalidade de uma só família;
- 3 das empresas foram herdadas pelo actual detentor, 9 fundadas pelo próprio;
- 10 das empresas do painel empregam familiares e outros, 2 só empregam familiares;
- de 9 profissionais entrevistados, 3 dizem-se filhos ou familiares do dono ou gerente.
- 4 têm o filho do dono como gerente;
- 5 têm filhos do dono ao serviço;
- 3 foram herdadas pelo actual detentor.

Isto é, 7 firmas têm continuidade de propriedade e/ou de gerência na família.

Quanto à mobilidade profissional, facilitada por uma acreditação formal, que dispensa mas não exclui a referência, indicação, personalizada, não veio alterar a tendência estrutural no sector, de longas permanências na mesma empresa, que ainda se verifica neste painel:

- a maioria, 9 dos 14 profissionais, trabalhou em 2 ou 3 empresas;
- 14 anos é a média de permanência por empresa ao longo da carreira;
- 22 anos é a média de permanência na actual empresa.

A taxa de absorção de novos TOO é alta, praticamente absoluta, pelo que a mobilidade está assegurada, mas a tendência em permanecer longos anos no mesmo empregador é comum, não havendo indicação de desemprego.

## **Outras observações**

Constatamos percursos profissionais, formações, qualificações muito variadas ao longo da carreira dos Ópticos, o que gera perfis profissionais, aptidões diferenciadas, em particular: (i) nos que iniciaram pelo aprendizado dos que iniciaram pela escola profissional; (ii) nos que iniciaram pelo aprendizado e posteriormente fizeram a formação em escola profissional ou a qualificação profissional de TOO; (iii) nos que praticaram a montagem manual de óculos daqueles que a desconhecem; (iv) nos que fizeram a formação em Optico-Optometrista, número significativo entre a geração de empresários e de alguns empregados, de meia idade; (v) nos TOO, mais novos, formados em escola profissional, empregados ou filhos de empresário, que evoluíram para Optometristas, por iniciativa própria ou convidados pelo seu empregador; (vi) nos que fizeram a formação inicial de Optometrista sem nunca terem sido TOO, situação que se observa entre empresários mais jovens ou filhos de patrões;

A estabilidade de emprego, a empregabilidade em início e ao longo da carreira, a identificação com a profissão e com o meio profissional – que não tratamos aqui mas que surge indirectamente reflectido no grau de satisfação expresso - estimulam o dinamismo quer na formação quer na qualificação, curtas ou longas, reforçado pela obrigatoriedade de horas anuais de actualização e pela muita e variada oferta dessa qualificação. Esta é uma faceta interna de dinamismo e modernização do sector, que se reflete na prestação e qualidade do serviço, perceptível ao cliente mais atento.

Concluimos pelos profissionais e empresários entrevistados que o PM foi abandonado sobretudo por razões de entrega rápida do trabalho e de economia de mão-de-obra: 16 em 19 dizem melhor acabamento no PA. Os que praticaram a PM reconhecem o saber-fazer, competência sensorial e cognitiva, destreza manual, que a PM exigia e que eram aptidões profissionais, o *gesto da profissão* mas que a máquina veio dispensar.

## **Perspectivas para estudos futuros**

Fica por fazer o levantamento da técnica manual de montar óculos e de cortar lentes - gruzir, em extinção, mas de que restam alguns praticantes em actividade e dos quais interessa recolher a memória e a imagem. Estudos futuros deverão alargar a análise a todo o sector, empresas e profissionais, as questões que nos nortearam – técnicas, de qualificação, família e continuidade do saber e da empresa - focando sobretudo os perfis profissionais e as formações deste sector, sempre tão dinâmico e empreendedor. Medir a real dimensão das PME, familiares ou não, em termos de pessoal ao serviço, por profissões e gerência e sua continuidade. Por fim descortinar os tipos de perfis e de percursos profissionais construídos pelos próprios, em suma uma caracterização alargada do sector, de que este trabalho foi uma simples e breve auscultação.





## BIBLIOGRAFIA

- Couto, A.I. (2013) *As PME's e os seus Empresários: Diversidade de contextos e de Percursos de Empreendedorismo em Portugal*, Tese de doutoramento, ISCTE.
- Dubar, C., Tripier, P. (1998) *Sociologie des professions*, ed.A. Colin.
- Ferreira, P. L.M.D.A. (2014) *As Indústrias de cerâmica e do vidro (utilitários e decorativos) nos Concelhos de Alcobaça e Nazaré – Região de Cister: que sustentabilidade?*, Dissertação de Mestrado ISCTE.
- Flores, L.G. (2017) *A qualidade dos serviços: estudo empírico sobre os centros de cuidados visuais na região de Lisboa*, Universidades Lusíada, Dissertação de mestrado <http://hdl.handle.net/11067/990>.
- Freidson, E. (1984) *La Profession Médicale*, Payot.
- Ghiglione, R. e Matalon, B. (1991) *Les Enquêtes Sociologiques – Théorie et Pratique* – Ed. A. Colin.
- Ghiglione, R., Matalon, B., (1992) *O Inquérito - Teoria e prática*, Oeiras, Celta.
- Gonçalves, C. (2008) *Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento*, in *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, nº 17/18: 177-224. <https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/5512.pdf>.
- Grint, K. (2008) *The Sociology of Work*, Cambridge, Polity.
- Machado, A. D. sem data *Alfaiates e Costureiras - Um olhar sobre o Engenho da Agulha e do Dedal*, ed. C.M. Santiago Cacem, *Cadernos do património* nº 3.
- Marques, R. S. A., (2015) *Com que letras te escreves: A vida profissional de um casal das artes gráficas*. Dissertação de mestrado em Antropologia, ISCTE.
- Menezes, Mónica (2015) *Ver d'Ouro – meio século de dedicação ao sector da Óptica em Portugal*, ed. ANO.
- Menezes, Rute (2011) *A segmentação do mercado óptico, como resposta aos novos desafios do sector: o caso das lentes oftálmicas da Hoya*, ISCTE. Dissertação de mestrado. <http://hdl.handle.net/10071/4728>.
- Nachmias C.F. e D. Nachmias (1994) *Research Methods in the Social Sciences* London,
- Quivy, R. e Campenhout, LV, (2008) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, ed. Gradiva.
- Ramos, A. G. (2012) *Atratividade sectorial. Uma aplicação ao comércio a retalho de Material Ótico* Escola Sup. Tecnologia e Gestão de Viseu,, Dissertação de mestrado
- Rocha, C.T.da (2004) *Da Botica à Universidade continuidades e mudanças na construção da profissão farmacéutica em Portugal*. Ed. Livpsic.
- Sennett, R. (2008) *The Craftsman*, Penguin Group.

Veloso, L. , Freire, J. Oliveira, L e Lopes, N. (2012) *Questões Deontológicas e de Metodologia de Investigação em Sociologia*: o caso do interesse público das Profissões - In *Rev<sup>a</sup> Sociologia Problemas e Práticas* nº 69.

# ANEXOS

## ANEXO A

### DEFINIÇÃO DAS PROFISSÕES DA ÓPTICA SEGUNDO A CLASSIFICAÇÃO PORTUGUESA DE PROFISSÕES E OS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABALHO.

**Optometrista, Óptico oftálmico e Ortóptico** nº 2267.0 do CPP –“ESPECIALISTAS DAS ACTIVIDADES INTELECTUAIS E CIENTÍFICAS” consistem em:

- « *Medir e analisar a função visual, prescrever meios ópticos e exercícios visuais para correcção ou compensação;*
- *Efectuar a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado;*
- *Escolher o meio de compensar as deficiências detectadas;*
- *Prescrever os meios ópticos adequados, óculos e lentes de contacto;*
- *Enviar para o oftalmologista os pacientes com suspeitas de lesões e de casos patológicos;*
- *Aplicar técnicas para correcção e recuperação de desequilíbrios motores do globo ocular, da visão binocular, estrabismo e paralisias oculomotoras;*
- *Prescrever e ensinar os doentes a fortificar os músculos dos olhos e coordenar e convergir os eixos visuais dos dois olhos;*
- *Efectuar exames de perimetria, tonometria, tonografia, adaptometria, visão de cores, electrooculografia e fotografia dos olhos a curta distância;*
- *Registar dados obtidos nos vários exames numa ficha individual de observação.»*

**Óptico Optometrista** não consta do CPP mas sim dos CCT: «*É o trabalhador que mede e analisa a função visual e prescreve e administra meios ópticos e exercícios visuais para a sua correcção ou compensação: efectua a análise optométrica utilizando o equipamento adequado, escolhe o meio de compensar as deficiências detectadas, prescreve os meios ópticos adequados, óculos e lentes de contacto, executa, se necessário, as prescrições de acordo com as medidas morfológicas do cliente relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros ópticos e efectua a respectiva adaptação, prescreve e orienta os exercícios de reeducação visual e envia para o médico oftalmologista os clientes que apresentem suspeitas de lesões, casos patológicos ou outros estados oculares anormais».*

**Técnico de óptica ocular (TOO) e Técnico de contactologia** CPP sob o nº 3254, técnicos simples: «*Compreende as profissões de técnico de óptica ocular e técnico de contactologia, com especial incidência na concepção, montagem e preparação de lentes para correcção visual com base em prescrição de um oftalmologista ou optometrista».* **Técnico de óptica**

**ocular** - nº 3254.1 - «compreende as tarefas e funções do técnico de óptica ocular que consistem, particularmente, em:

- Preparar, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e colocá-las na armação;
- Medir a face e cabeça do cliente para aconselhar sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda;
- Medir as características das lentes correctoras com instrumentos ópticos e redigir a sua fórmula de acordo com as normas em vigor;
- Marcar, traçar, cortar, lapidar e furar lentes, utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem;
- Ajustar e reparar óculos, utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações».

**Técnico de contactologia** com a referência 3254.2 na CPP: «compreende as tarefas e funções do técnico de contactologia que consistem, particularmente, em:

- «• Adaptar lentes de contacto ao cliente de acordo com prescrição;
- Determinar valores queratométricos da face anterior da córnea, a quantidade e qualidade do filme lacrimal para através de testes seleccionar lentes adequadas;
- Efectuar cálculos sobre os valores refractivos das lentes;
- Estudar e ensaiar tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas».

## **ANEXO B**

### **O ÓPTICO-OPTOMETRISTA SEGUNDO A UNIÃO PROFISSIONAL DOS ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS PORTUGUESES (UPOOP)**

*«Os cuidados com a visão desenvolveram dois tipos de profissionais – o médico Oftalmologista, que trata as doenças dos olhos através de medicamentos e cirurgia — o Óptico, que fornece armações e lentes. Contudo na viragem do século XX começou a fazer-se sentir, em particular nos Estados Unidos, mas também na Europa, especialmente em Inglaterra que um terceiro tipo de profissional seria necessário. Um profissional com mais conhecimentos que o Óptico, sem necessidade de estudos tão completos na área da medicina, porém, especializado na detecção de defeitos visuais, sua correção ou compensação. A este profissional foi atribuído o título de Optometrista. Não é, com certeza, por coincidência que os países mais industrializados do mundo (Canadá, Austrália, América, Inglaterra) são os que têm a Optometria mais desenvolvida e a profissão de Optometrista, perfeitamente estabelecida.*

*O Optometrista é treinado para detectar as doenças oculares e encaminhá-las para o Oftalmologista. Pessoas com “doenças” nos olhos, constituem uma pequena parcela da população. A grande maioria, necessita de uma correção visual adequada (óculos, lentes de contacto, exercícios visuais, etc.) a fim de aumentar a eficiência do seu trabalho e performance visual.*

*Concluindo, o Optometrista não substituirá nunca o Médico Oftalmologista, pois apesar de se completarem na área dos cuidados da visão, os seus campos são completamente diversos, ganhando a população pelo aumento do potencial de rastreio e especialização proporcionados.»*

#### **Criação da UPOOP**

*«Foi criada por escritura notarial de 8 de Junho de 1979, lavrada no livro 97-B a Fls 7 e seguintes do Cartório Notarial a 8 de Junho de 1979 e mantém-se a UNIÃO PROFISSIONAL DOS ÓPTICOS E OPTOMETRISTAS PORTUGUESES, abreviadamente designada por UPOOP, constituída como associação profissional de defesa dos interesses profissionais e científicos de Optometristas e Ópticos nela filiados e sem fins lucrativos.*

*Foi criada em 1979 por um grupo de Ópticos que tinham “descoberto” a Optometria e por entenderem, que essa descoberta não deveria ficar só com eles decidiram criar em 1980 a*

*EPOO – Escola Portuguesa de Óptica Ocular e através dela ministrar o Curso de Óptico-Optometrista. (...)*

*Perseguindo a perfeição, coligiu os curricula dos cursos superiores de Optometria existentes na Europa e na América, adoptou-os e propôs a várias Universidades a sua criação.*

*Aproveitando a Lei da Autonomia das Universidades, as Universidades do Minho e da Beira Interior aprovaram a criação do Curso de Física Aplicada — ramo Óptica com especialização em Optometria em 1988, tendo sido efectuados dois protocolos entre a UPOOP e as duas Universidades».*

Fonte: <http://upoop.pt/> (in 2/6/2019)

# ANEXO C

## EFFECTIVOS POR CATEGORIA PROFISSIONAL SEGUNDO OS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABALHO DE 2015.

Contratos Colectivos de Trabalho de 2015	Nº de trabalhadores abrangidos			
Trabalhadores do Comércio de Óptica por categoria profissional	Total	25857 CC-COMÉRCIO DE ARTIGOS DE ÓPTICA (ASSOC.NAC.DOS ÓPTICOS/SIND.DOS TÉCNICOS DE VENDAS DO SUL E I	25860 CC-COMÉRCIO DE ARTIGOS DE ÓPTICA (ASSOC.NAC.DOS ÓPTICOS/FEPES E OUT	26449 CC-COMÉRCIO DE ARTIGOS DE ÓPTICA (ASSOC.NAC.DOS ÓPTICOS/FETESE)
ÓPTICO-OPTOMETRISTA	1.457	733	310	414
ÓPTICO-OPTOMETRISTA-ESTAGIÁRIO DO 2.ANO	0	0	0	0
ÓPTICO-OPTOMETRISTA-ESTAGIÁRIO DO 1.ANO	1	0	0	1
TÉCNICO DE ÓPTICA OCULAR	948	477	234	237
OFICIAL DE 1.	164	102	59	3
OFICIAL DE 2.	55	30	25	0
OFICIAL DE 3.	55	29	25	1
OFICIAL AJUDANTE DO 2. ANO	22	11	8	3
OFICIAL AJUDANTE DO 1. ANO	60	30	21	9
APRENDIZ DE ÓPTICA	100	50	27	23
CONTACTOLOGISTA/TECNICO DE LENTES DE CONTACTO	56	28	22	6
Total	2.918	1.490	731	697



## ANEXO D

### BREVE MEMÓRIA SOBRE A FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO EM ÓPTICA OCULAR

O primeiro curso de qualificação profissional para ópticos em exercício de que há memória foi o “*Apontamentos de Lições de Óptica*” por Horácio Santos Porto, ministrado pelo Sindicato dos Caixeiros em 1967. Seguiu-se um curso promovido pela Associação Portuguesa de Prevenção Visual (APPV) e pela Société d’Optique d’Europe, seguido em 1979 pelo “*Curso de Forma o Básica Profissional*” em Lisboa e mais 9 localidades, para dar prepara o teórica aos profissionais e empresários aderentes da ANO. Seguiu-se o “curso de Benfica” assim conhecido por ter sido ministrado na Escola Secundária de Benfica Gomes Ferreira de 1986 e seguintes como *Curso técnico-profissional de TOO* e de *Profissional Auxiliar de  ptica Ocular* para forma o em início de carreira. Entre forma es longas e curtas a ANO diz terem «passado 2.735 formandos entre 1979 e 2015 nas sua forma es». (Verdouro, 120). Paralelamente e em horário pós-laboral, a ANO promoveu desde 1985 com o Laboratório Nacional Engenharia e Tecnologia Industrial (LNETI) coordenado pelo prof. Carvalho Rodrigues, os primeiros cursos de *Optica Ocular e Optica Fisica* e a partir de 1989 o *Curso de  ptica Ocular II*, em laboratórios e oficinas devidamente equipados, para os ópticos, forma o que continuou por todo o país descentralizadamente e continua ainda hoje. Em 1993 a ANO lança o *Curso de Contactologia*. Posteriormente a ANO conferiu *Reconhecimento e Valida o de Conhecimentos e Competências (RVCC)* a profissionais com prática comprovada, passando essa valência para o seu *Centro de Forma o Acreditada*, reconhecida desde 2008 pela Direc o Geral do Emprego e das Rela es de Trabalho (DGERT), onde são qualificados em horário pós-laboral os profissionais em exercício das empresas associadas. Para a forma o em início da profissão de TOO e em substitui o do aprendizado já não incluído no CCT de 2015, a ANO estabeleceu um protocolo a partir de 1994 com a Casa Pia, sucedendo ao inicialmente promovido pela UPOOP, com um representante seu no júri nas *PAP – Provas de Aptidão Profissional* finais. Actualmente a ANO atribui ainda um pr mio anual ao melhor aluno da Casa Pia. Este foi inicialmente um ensino de nível 2 - do 7 o ao 9 o ano de escolaridade, saindo com uma carteira profissional de *Auxiliar de Optica Ocular*, uma espécie de “Aprendizes certificados”; e a partir de 2002 de nível 4 – do 10 o ao 12 o - isto   de dupla certifica o – técnico-profissional e geral, saindo com o “*certificado e carteira profissional*” de TOO. Este curso TOO tem 1.150 horas de prática, incluídas as de estágio em empresa no ultimo semestre do 3 o ano, das 1.600 horas de Forma o Técnica, alem de 500 horas de Forma o Cientifica e de 1.000 horas de Forma o Socio-Cultural. Outro acordo da ANO

com o Instituto de Educação Técnica (INETE) passou a formar TOO em 1996 e em 2014/15 foi a Escola Profissional G.Eiffel começar a formar TOO, ambas em Lisboa.

## ANEXO E

### CRONOLOGIA DAS FORMAÇÕES PARA PROFISSIONAIS E EMPRESÁRIOS DA ÓPTICA

Ano	Designação	Promotor	Formador/Prof. Responsável	Entidade parceira, local
1967/1968	Apontamentos das Lições de Óptica	Sindicato Nacional dos Caixeiros e Profissões Similares do Distrito de Lisboa	Horácio dos Santos Porto	
1975 e seguintes	Curso de Formação de Óptica Ocular e Instrumental (prática e teórica)	APPV		
1979/1980	Formação Básica Profissional em Óptica Ocular	ANO	em Lisboa, Aveiro, Porto, Coimbra, Braga, Vila Real, Covilhã, Évora, Funchal e Albufeira	
12/09/1985	Criado o Centro de Formação de Óptica Ocular no LNETI			LNETI
1985	Curso Geral de Gestão de Pequenas Empresas Comerciais	ANO	Carlos Morais dos Santos	
	Curso Básico de Gestão Pequenas Empresas Comerciais	ANO		
Nov. 1985	Criação no Ensino Oficial dos Cursos Técnico-Profissional de "Técnico de Óptica Ocular" e profissional de "Auxiliar de Óptica Ocular"	ANO		Escola Secundária de Benfica e LNETI.
1986	Autorização definitiva para a Escola Portuguesa de Óptica Ocular	ANO		

25/jul/88	Início do Curso Superior de Optometria na Universidade da Beira Interior			
02/09/1988	Início de Curso Superior de Optometria na Universidade do Minho			
1989	Curso de Optica Ocular II	ANO		Lisboa e Porto
1993	1.º curso de Contactologia	ANO		
1995	Criação do curso de Tecnico Optica Ocular			Casa Pia de Lisboa
1996	Criação do curso de Tecnico Optica Ocular			INETE – Instituto de Educação Técnica
1999	Fundado o Centro Tecnológico e de Formação do Porto	ANO		
2000	Fundado o Centro Tecnológico e de Formação de Lisboa	ANO		
2002	Criação do curso profissional de Tecnico Optica Ocular,		ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional	Casa Pia de Lisboa

Fonte: ANO, CPL, EPGE, prof. Carvalho Rodrigues

## ANEXO F

### GUIÃO DE ENTREVISTA ÀS ESCOLAS PROFISSIONAIS DE TÉCNICO DE ÓPTICA OCULAR (T.O.O.)

0 – Escola: \_\_\_\_\_

1 - Aproximadamente quantos formados saem para (se souber dar uma proporção melhor, caso contrario atribua: 1- 75% ou mais; 2 - entre 50% e 75%; 3 - 50%; 4 - entre 25% e 50%; 5 - 25% ou menos):

1.1- montarem a sua empresa?

1.2- trabalharem na empresa da família?

1.3- empregarem-se pela 1ª vez?

1.4 - voltarem à mesma empresa, fazerem requalificação profissional?

1.5 - empregados que vêm para se qualificarem numa nova profissão, carreira (tipo empregados vendedores que vêm formar-se em TOO, etc)?

2 - Há muitos filhos, familiares, de PME's, de empresas unipessoais, que se vêm formar?

3 - As razões para escolher T.O.O. são de que tipo? (se souber dar uma proporção melhor, caso contrario atribua: 1- 75% ou mais; 2 - entre 50% e 75%; 3 - 50%; 4 - entre 25% e 50%; 5 - 25% ou menos):

3.1- Ganharem bem? \_\_\_\_\_

3.2- Trabalho limpo? \_\_\_\_\_

3.3– É um tecnico qualificado? \_\_\_\_\_

3.4- É da área da saúde? \_\_\_\_\_

3.5– Outras causas? \_\_\_\_\_

4 - Os alunos em início de curso têm algum conhecimento, proximidade com a Óptica? O que os levou a escolherem este curso?

5 - Se tivesse de definir o vosso aluno-tipo em início de formação, como o caracterizava (origem social, nível preparação anterior, motivação, atenção, esforço, empenho...)

6 - São de famílias que trabalham na Óptica? No Comércio? Em ofícios manuais?

- 7 - Comparando com o seu meio de origem, acha que ao formarem-se como T.O.O. é uma promoção profissional, uma ascensão social?
- 8 com a formação tradicional por aprendizado que se fazia, o que acha que se ganhou com a formação em escola?
- 8.1 - Mais prática oficial? \_\_\_\_\_
- 8.2 - Mais Técnica de venda? \_\_\_\_\_
- 8.3 - Atendimento/Relação com o cliente? \_\_\_\_\_
- 8.4 - Melhor reconhecimento, mobilidade profissional? \_\_\_\_\_
- 8.5 - Outras? Quais? \_\_\_\_\_
- 8.6 - E o que falta ainda para melhorar a vossa formação?
- 8.7 - Nos vossos programas curriculares, quantas horas de oficina, de prática, são dadas?
- 8.8 - A montagem manual de óculos é ensinada? Quantas horas?
- 8.9 - A montagem automática de óculos é ensinada? Quantas horas?
- 9 - Quais as apreciações, lacunas, que os empregadores vos reportam sobre os formandos em estágio?
- 10 - Os vossos formandos em fim de curso ficam logo empregados? Têm muita ou pouca procura? (se souber dar uma proporção melhor, caso contrario atribua: 1- 75% ou mais; 2 - entre 50% e 75%; 3 - 50%; 4 - entre 25% e 50%; 5 - 25% ou menos): \_\_\_\_\_
- 11 - Habitualmente ficam na firma onde estagiam? - Como tem sido a taxa de colocação à saída? Nestes últimos anos tem havido colocação para todos os recém-formados? Ou há mais procura pelos empregadores do que os que saiem?
- 12 - Quantos ficam sem colocação ao fim do 1º ano pós formatura? a) Mais de 75%  
 \_\_\_\_ b) entre 75% e 50% \_\_\_\_ c) 50% \_\_\_\_ d) Menos de 50% \_\_\_\_ e) N/sabe \_\_\_\_
- 13 - Como tem sido a saída anual de mais formados pelas escolas – T.O.O., Opticos -Optometristas: pressiona ao abaixamento de salários? Tem existido risco de falta de colocação, de desemprego? Ou há falta destes novos T.O.O., Opticos-Optometristas?
- 14 - Os vossos alunos são mais procurados por Pequenas e Médias Empresas? Por grupos Optica? Por Grandes cadeias? Quais destes tipos de empresas têm empregado mais formandos vossos?
- 15 - Em que medida a formação em escolas abre mais o sector a pessoas sem ligação à Óptica?

- 16 - Acha que a os vossos formandos se movimentam, mudam facilmente de empregador ao longo das suas carreiras?
- 17 - Como são avaliados no meio Óptico (mormente pelos empregadores) os T.O.O. por vós formados?
- 18 - Acha que a formação em escola veio favorecer o surgimento de novas empresas, a entrada de novos grupos no sector?
- 19 - A formação pelo ensino tecnico-profissional representa uma economia para as empresas, ou estas ainda têm muito a formar, treinar, nos TOO recém-formados?
- 20 - Outras observações, comentários?
- 21 – Pede-se o preenchimento dos seguintes quadros:

<b>Curso de T.O.O.</b>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alunos admitidos no 1º ano								
Alunos que concluíram o curso								
Alunos contratados depois do estágio								
Alunos colocados 1 ano depois de concluírem o estágio								
Outras observações:								

# ANEXO G

## GUIÃO DE ENTREVISTA AOS ÓPTICOS E TÉCNICOS DE ÓPTICA

0- Nº: \_\_\_\_

1 - Idade: \_\_\_\_\_

2 - Sexo: Mt \_\_\_\_\_ F: \_\_\_\_\_

3 - Localidade onde trabalha: \_\_\_\_\_

4 - Qual a sua categoria na carreira profissional?

5 - Além de Técnico de Óptica, tem outra(s) profissões relacionadas com a Óptica?  
Sim \_\_\_\_ Não b) Se sim Qual /quais?

6 – a) Há quantos anos se iniciou nesta profissão? \_\_\_\_\_ b) Com que idade? \_\_\_\_\_  
c) É Técnico Óptico certificado desde quando? \_\_\_\_ d) Obtido em que entidade?

7 a) - Em quantas empresas trabalhou? \_\_\_\_\_

8 – a) Há quantos anos trabalha nesta empresa? \_\_\_\_\_ b) Como foi aqui admitido? c) É familiar do gerente, do sócio ou do dono desta empresa? Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

9 - a) Tem ou teve algum familiar, ou conhecido, que trabalhe ou trabalhasse neste ramo da Óptica? Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_ b) Se sim, isso contribuiu para vir para esta profissão? Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_ c) E para vir para esta empresa? Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_

10 - Como começou nesta profissão?

a	Na prática, como aprendiz	
b	Na escola técnico-profissional	
c	Por (re)qualificação profissional vindo doutra carreira deste ramo de actividade?	
d	Outra situação: qual?	

11 - Porque razão/razões escolheu esta profissão?

a	Ganha-se bem	
b	Foi uma oportunidade, por acaso	
c	Foi por vocação, interesse, sempre me atraiu	
d	É da área da saúde	
e	É um trabalho que dá estatuto, é limpo, apresentavel	



f	É um trabalho técnico, qualificado, de precisão	
g	Fui obrigado por razões de continuidade da empresa da família	
h	Tinha familiares, pessoas próximas, na Óptica que me propuseram, me puxaram	
i	Os pais ou familiar obrigaram-me para ganhar a minha vida, independência	
j	Foi a única escolha possível, teve de ser, não tive escolha	
k	Foi uma escolha entre outras	
l	Outras razões. Quais?	

12 – a) Qual foi a última qualificação profissional que obteve/fez?

b) Do ponto de vista da capacitação profissional, deu-lhe satisfação? Classifique de: 1 – totalmente satisfeito, 2 – muito, 3- nem muito nem pouco, 4 – pouco, 5 – nada satisfeito

13 – Que outras formações, qualificações profissionais, fez entre 2015 e 2018?

14 – a) Já fez alguma formação à distância ou em e-learning? Sim \_\_\_ Não \_\_\_ b) Se não, estaria disponível para fazer alguma? Sim \_\_\_ Não \_\_\_ c) E em oficina ou laboratório? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

15– a) Que formação considera que faz falta e ainda não encontrou?

16– a) Qual a máquina ou instrumento de trabalho que considera mais útil para o seu ofício? \_\_\_\_\_ b) E qual a máquina ou instrumento de trabalho, lentes ou aros que ainda está por inventar?

16 c) - Qual/quais a(s) máquina(s) de montagem de óculos que usa?

17 - Quais as competências, conhecimentos, funções da sua profissão, que mais destaca comparativamente com as restantes profissões da Óptica? \_\_\_\_\_

18 – a) Conhece o corte (guzir) e montagem manual de lentes? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

b) Aprendeu no aprendizado, ou pela prática oficial? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

c) Aprendeu na escola técnico-profissional ou na formação profissional? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

d) Praticou? Sim \_\_\_ Não, nunca praticou \_\_\_\_\_

e) Ainda pratica? Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_

f) Recorre ao corte (gruzir) e montagem manual de lentes? Nunca: \_\_\_\_ Raramente: \_\_\_\_ Às vezes: \_\_\_\_ Frequentemente: \_\_\_\_ Sempre: \_\_\_\_

g) Em que situações?

19 - Se abandonou completamente a montagem manual de óculos: a) Há quantos anos? \_\_\_\_ b) Por que razões?

20 - Comparando os 2 processos de montagem de óculos – manual e automático – qual o balanço que faz?

		Melhor o manual	Igual, indiferente	Melhor o automático	Não sabe distinguir
a	rigor na execução, perfeição, bom acabamento				
b	perdas, quebras, desperdício				
c	tempo de execução				
d	custo-benefício unitário do par óculos montado				
e	economia de pessoal				
f	economia de material e de energia				
g	nº de óculos montados por dia				
h	outros aspectos: quais?				

21 - Que mudanças entre um e outro processo destaca, nas aptidões e capacidades – manuais, técnicas, etc - requeridas ao Óptico?

22 - Qual a sua satisfação com:

	Avaliação	Totalmente Insatisfeito	Muito insatisfeito	Nem muito, nem pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito	N/Sabe
		0	1	2	3	4	5	88
a	A empresa							
b	A chefia, a gerência							
c	Os colegas							

d	A clientela							
e	O local de trabalho							
f	As condições de trabalho							
g	A remuneração							
h	As condições de contrato							
i	A progressão na carreira							
j	A sua formação profissional inicial							
k	As qualificações profissionais ao longo da carreira							
l	A imagem e estatuto social da profissão							
m	Outros aspetos: quais?							

23 - Se começasse de novo a sua vida profissional, escolheria de novo esta profissão? Sim: \_\_\_\_\_ Talvez: \_\_\_\_\_ Não: \_\_\_\_\_ N/Sabe: \_\_\_\_\_

24 - Quer acrescentar outro aspecto que julgue interessante?

# ANEXO H

## GUIÃO DE ENTREVISTA AOS ÓPTICOS-OPTOMETRISTAS

0 – Nº: \_\_\_\_

1 - Idade: \_\_\_\_\_

2 - Sexo: M: \_\_\_\_\_ F: \_\_\_\_\_

3 - Localidade onde trabalha: \_\_\_\_\_

4 - Qual a sua categoria na carreira profissional?

5 – a) Além de Óptico-Optometrista, tem outra(s) profissões? Sim \_\_\_\_ Não b) Se sim Qual /quais?

6 – a) Há quantos anos se iniciou nesta profissão? \_\_\_\_ b) Com que idade? \_\_\_\_  
c) É Óptico-Optometrista certificado desde quando? \_\_\_\_ d) Por que entidade?

7- a) Em quantas empresas trabalhou? \_\_\_\_ b) - Ao longo de quantos anos?

8 – a) Há quantos anos trabalha nesta empresa? \_\_\_\_ b) Como foi aqui admitido?

c) É familiar do gerente, sócio ou dono desta empresa? Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_

9 - a) Tem ou teve algum familiar, ou conhecido, que trabalhe ou trabalhasse neste ramo da Óptica? Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_ b) Se sim, isso contribuiu para vir para esta profissão? Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_ c) E para vir para esta empresa? Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_

10 - Como começou nesta profissão?

a	Na prática, como aprendiz	
b	Na escola técnico-profissional	
c	Na universidade, escola superior	
d	Por (re)qualificação profissional vindo doutra carreira deste ramo de actividade?	
e	Outra situação: qual?	

11 - Porque razão/razões escolheu esta profissão?

a	Ganha-se bem	
b	Foi uma oportunidade, por acaso	
c	Foi por vocação, interesse, sempre me atraiu	

d	É da área da saúde	
e	É um trabalho que dá estatuto, é limpo, apresentavel	
f	É um trabalho técnico, qualificado, de precisão	
g	Fui obrigado por razões de continuidade da empresa da família	
h	Tinha familiares, pessoas próximas, na Óptica que me propuseram, me puxaram	
i	Foi a única escolha possível, teve de ser, não tive escolha	
j	Foi uma escolha entre outras	
k	Outras razões. Quais?	

12 – a) Qual foi a ultima qualificação profissional que obteve/fez?

b) Do ponto de vista da capacitação profissional, deu-lhe satisfação? Classifique de: totalmente satisfeito \_\_\_ muito satisfeito \_\_\_ nem muito nem pouco satisfeito \_\_\_ satisfeito \_\_\_ pouco satisfeito \_\_\_ nada satisfeito \_\_\_

c) Com essa qualificação teve alguma progressão na carreira? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

d) E teve algum aumento na remuneração? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

13 – Que outras formações, qualificações profissionais, fez entre 2015 e 2018?

14 – a) Já fez alguma formação à distância ou em e-learning? Sim \_\_\_ Não \_\_\_ b) Se não, estaria disponível para fazer alguma? Sim \_\_\_ Não \_\_\_ c) E formação em oficina ou laboratório? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

15 – a) Que formação considera que faz falta e ainda não encontrou?

16 – a) Qual a máquina ou instrumento de trabalho que considera mais útil para o seu ofício? \_\_\_\_\_ b) E qual a máquina ou instrumento de trabalho, lentes ou aros que ainda está por inventar?

17 - Qual/quais a(s) máquina(s) de montagem de óculos usa?

18 - Quais as competências, conhecimentos, funções da sua profissão, que mais destaca comparativamente com as restantes profissões da Óptica?

19 – a) Conhece o corte (gruzir) e montagem manual de lentes? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

b) Aprendeu no aprendizado, ou pela prática oficial? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

c) Aprendeu na escola técnico-profissional ou na formação profissional? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

d) Praticou? Sim \_\_\_ Não, nunca praticou \_\_\_\_\_

e) Ainda pratica? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

f) Recorre ao corte (gruzir) e montagem manual de lentes? Nunca: \_\_\_ Raramente: \_\_\_  
 Às vezes: \_\_\_ Frequentemente: \_\_\_ Sempre: \_\_\_

g) Em que situações?

20 - Se abandonou completamente a montagem manual de óculos: a) Há quantos anos? \_\_\_ b) Por que razões?

21 - Comparando os 2 processos de montagem de óculos – manual e automático – qual o balanço que faz?

		Melhor o manual	Igual, indiferente	Melhor o automático	Não sabe distinguir
a	rigor na execução, perfeição, bom acabamento				
b	perdas, quebras, desperdício				
c	tempo de execução				
d	custo-benefício unitário do par óculos montado				
e	economia de pessoal				
f	economia de material e de energia				
g	nº de óculos montados por dia				
h	outros aspectos: quais?				

22 - Que mudanças entre um e outro processo destaca, nas aptidões e capacidades – manuais, técnicas, etc - requeridas ao Óptico?

23 – Como articula as suas funções de Óptico com as de Optometrista/ Como concilia o trabalho de Óptico e o de Optometrista?

24 - Qual a sua satisfação com:

	Avaliação	Totalmente Insatisfeito	Muito insatisfeito	Nem muito, nem pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito	N/Sabe
		0	1	2	3	4	5	88
a	A empresa							

b	A chefia, a gerência							
c	Os colegas							
d	A clientela							
e	O local de trabalho							
f	As condições de trabalho							
g	A remuneração							
h	As condições de contrato							
i	A progressão na carreira							
j	A sua formação profissional inicial							
k	As qualificações profissionais ao longo da carreira							
l	A imagem e estatuto social da profissão							
m	Outros aspetos: quais?							

25 - Se começasse de novo a sua vida profissional, escolheria de novo esta profissão? Sim: \_\_\_\_\_ Talvez: \_\_\_\_\_ Não: \_\_\_\_\_ N/Sabe: \_\_\_\_\_

26 - Quer acrescentar outro aspecto que julgue interessante?

# ANEXO I

## GUIÃO DE ENTREVISTA AOS OPTOMETRISTAS

0 – Nº: \_\_\_\_\_

1 - Idade: \_\_\_\_\_

2 - Sexo: M: \_\_\_\_\_ F: \_\_\_\_\_

3 - Localidade onde trabalha: \_\_\_\_\_

4 - Qual a sua categoria na carreira profissional?

5 - Além de Optometrista, tem outra(s) profissões? Sim \_\_\_ Não b) Se sim Qual /quais?

6 – a) Há quantos anos se iniciou nesta profissão? \_\_\_\_\_ b) Com que idade? \_\_\_\_\_  
c) É Optometrista diplomado desde quando? \_\_\_ d) Por que entidade?

7- a) Em quantas empresas trabalhou? \_\_\_\_\_ b) - Ao longo de quantos anos?

8 – a) Há quantos anos trabalha nesta empresa? \_\_\_\_\_ b) Como foi aqui admitido?  
c) É familiar do gerente, sócio ou dono desta empresa? Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

9 - a) Tem ou teve algum familiar, ou conhecido, que trabalhe ou trabalhasse neste ramo da Óptica? Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_ b) Se sim, isso contribuiu para vir para esta profissão? Sim \_\_\_ Não \_\_\_ c) E para vir para esta empresa? Sim \_\_\_\_\_ Não \_\_\_\_\_

10 - Como começou nesta profissão?

a	Como Técnico de Óptica na prática, como aprendiz	
b	Como Técnico de Óptica na escola técnico-profissional	
c	Como Óptico-Optometrista	
d	Pela universidade, escola superior	
e	Outra situação: qual?	

11 - Porque razão/razões escolheu esta profissão?

a	Ganha-se bem	
b	Foi uma oportunidade, por acaso	
c	Foi por vocação, interesse, sempre me atraiu	
d	É da área da saúde	
e	É um trabalho que dá estatuto, é digno, de nível superior	
f	É um trabalho técnico, qualificado, de precisão	



g	Fui obrigado por razões de continuidade da empresa da família	
h	Tinha familiares, pessoas próximas, na Optica que me propuseram, me puxaram	
i	Foi a única escolha possível, teve de ser, não tive escolha	
j	Foi uma escolha entre outras	
k	Outras razões. Quais?	

12 - Qual a sua satisfação com:

	Avaliação	Totalmente Insatisfeito	Muito insatisfeito	Nem muito, nem pouco satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente satisfeito	N/Sabe
		0	1	2	3	4	5	88
a	A empresa							
b	A chefia, a gerência							
c	Os colegas							
d	A clientela							
e	O local de trabalho							
f	As condições de trabalho							
g	A remuneração							
h	As condições de contrato							
i	A progressão na carreira							
j	A sua formação profissional inicial							
k	As qualificações profissionais ao longo da carreira							
l	A imagem e estatuto social da profissão							
m	Outros aspectos: quais?							

13 – a) Qual foi a última qualificação profissional que obteve/fez?

b) Do ponto de vista da capacitação profissional, deu-lhe satisfação? Classifique de

totalmente satisfeito \_\_\_ muito satisfeito \_\_\_ nem muito nem pouco satisfeito \_\_\_  
satisfeito \_\_\_ pouco satisfeito \_\_\_ nada satisfeito \_\_\_.

c) Com essa qualificação teve alguma progressão na carreira? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

d) E teve algum aumento na remuneração? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

14 – Que outras formações, qualificações profissionais, fez entre 2015 e 2018?

15 – a) Já fez alguma formação à distância ou em e-learning? Sim \_\_\_ Não \_\_\_ b )  
Se não, estaria disponível para fazer alguma? Sim \_\_\_ Não \_\_\_

16 – a) Que formação considera que faz falta e ainda não encontrou?

17 – a) Qual a máquina ou instrumento de trabalho que considera mais útil para o seu ofício? \_\_\_\_\_ b) E qual a máquina ou instrumento, lentes ou aros que ainda está por inventar?

18 - Quais as competências, conhecimentos, funções da sua profissão, que mais destaca comparativamente com as restantes profissões da Óptica?

19 - Onde exerce a Optometria:

a	Em vários locais/filiais da mesma empresa	
b	Só neste local e nesta empresa	
c	Em várias empresas	
d	Em gabinete próprio	
e	Outra situação: qual?	

20 - Como articula o seu trabalho com o do Óptico?

21 - Como é a sua função profissional comparativamente com o Oftalmologista?

22 – É associado da: a) UPOOP: \_\_\_ b) APLO: \_\_\_ c) Outra associação profissional? Qual?

23 - Se começasse de novo a sua vida profissional, escolheria de novo esta profissão? Sim: \_\_\_\_\_ Talvez: \_\_\_\_\_ Não: \_\_\_\_\_ N/Sabe: \_\_\_\_\_

24 - Quer acrescentar outro aspecto que julgue interessante?

# ANEXO J

## GUIÃO DE ENTREVISTA ÀS EMPRESAS DA ÓPTICA

1 - Denominação, Firma: \_\_\_\_\_

2 – Localidade: \_\_\_\_\_ 2.1 - Cod<sup>o</sup> Postal: \_\_\_\_\_

3 - Ano da fundação: \_\_\_\_\_

4 - Forma jurídica da empresa: Unipessoal \_\_\_\_ Soc. Quotas \_\_\_\_ Soc. Anom<sup>a</sup>.

Outra: qual? \_\_\_\_\_

5 - É: a) Proprietário? \_\_\_\_ b) Sócio? \_\_\_\_ c) Sócio-gerente? \_\_\_\_ d) Gerente/Gestor?

e) Técnico de Óptica: \_\_\_\_ f) Óptico-Optometrista: \_\_\_\_ g) Optometrista \_\_\_\_ h) Outra função, qual? \_\_\_\_\_

6 - Como iniciou a empresa? a) Fundou, criou-a de raiz? \_\_\_\_ b) Herdou-a de um familiar? \_\_\_\_

c) Adquiriu-a/recebeu-a do antigo patrão? \_\_\_\_ d) Comprou-a, trespasseu-a? \_\_\_\_

e) Outra situação, qual?

f) – É uma empresa familiar? Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_ g) Quantos familiares aqui trabalham?

h) - O capital social pertence à família: a) Na totalidade: \_\_\_\_ b) Maioritariamente: \_\_\_\_

c) 50% \_\_\_\_ d) Minoritariamente \_\_\_\_ e) Não pertence à família \_\_\_\_

7 - Características da empresa

		Na fundação	Na actualidade
a	N <sup>o</sup> pessoas ao serviço		
b	N <sup>o</sup> filiais		
c	N <sup>o</sup> oficinas técnicas, completas (segundo classificação ANO)		
d	N <sup>o</sup> máquinas automáticas montagem lentes		

8 - É associado da: a) ANO? \_\_\_\_ b) UPOOP: \_\_\_\_ c) APLO: \_\_\_\_ d) Outra associação profissional? Qual?

9 - É filial de empresa, grupo? \_\_\_\_\_ Se sim, qual? \_\_\_\_\_

10 - É Franqueado? \_\_\_\_\_ De que marca ou grupo?

9 – A sua empresa é: a) associado a um grupo central de compras: \_\_\_\_ b) a uma oficina centralizada: \_\_\_\_ c) a uma franquia ou marca \_\_\_\_ d) nada disto, é independente \_\_\_\_.

11 - Tem oficina própria: (classificação cf. ANO)

a	Oficina de Optica técnica (c/12 instrumentos e aparelhos)	
b	Oficina de Optica comercial (c/9 instrumentos e aparelhos)	

12 - Se não tem oficina própria, onde monta/executa os óculos:

a	Na sede da empresa ou do grupo	
b	Noutra empresa	
c	No fornecedor	
d	Outro: qual?	

13 - O Diretor técnico ou responsável Técnico:

a	Há quantos anos trabalha nesta empresa	
b	Há quantos anos é Optico / Técnico Optica Ocular	
c	Qual a qualificação mais elevada que possui	
d	Aprendeu a profissão pelo aprendizado/prática da profissão	
e	Aprendeu a profissão pelo ensino tecnico profissional	

13. bis – Neste estabelecimento tem optometrista? Sim \_\_\_\_ Não \_\_\_\_ Se sim: a) em permanência? \_\_\_\_ b) em parte-tempo, por períodos ou por marcação? \_\_\_\_.

14 - Nº colaboradores ou de pessoal ao serviço:

Das Carreiras de:	Total	dos quais são familiares
Gerente		
Técnico Optico		
Optico-Optometrista		
Optometrista		
Contactologista		
Tecnico comercial		
Empregado comercial		
Outras carreiras		

14. a) – Dentro da carreira de T.O.O, qual a hierarquia entre os técnicos ao serviço? b) Existe supervisão de um sobre os restantes? c) Existe especialização? d) Outra forma de partilha ou de separação de tarefas e de responsabilidades?

15 - Como foram admitidos os:

		Opticos / Técnicos Opticos	Opticos- Optometristas	Optometristas
a	Resposta a anuncio			
b	Estágio pós-escola			
c	Convite			
d	Auto-proposto, veio oferecer-se			
e	E familiar			
f	Conhecimento pessoal, referencia, indicação de alguém			
g	Já era da empresa, recebeu requalificação profissional			
h	Outra situação: qual?			

16 - Alguns destes profissionais têm laço próximo com o proprietário ou gerente?  
Quantos?

		Opticos / Técnicos Opticos	Opticos- Optometristas	Optometristas
a	Conjuge, filho/a, nora/genro, neto/a			
b	Outro laço de família			
c	Laço de parentesco, vizinhança, de conhecimento, conterrâneo			
d	Ex- colega noutra empresa, noutro trabalho profissional			

17 - Nº profissionais que tiveram entre 2015 e 2018 (re)qualificação profissional:

		Formação continua obrigatória	Formação interna da empresa*	Formação da ANO, UPOOP*	Outra formação externa*	Formação de fornecedor es*
a	Opticos , Técnicos Opticos					
b	Opticos- Optometristas					
c	Optometristas					

d	Contactologistas					
---	------------------	--	--	--	--	--

\* Formação não obrigatória anual por lei.

17.bis - Algumas destas qualificações são acompanhadas de: a) progressão na carreira? \_\_\_\_ b) Aumento salarial? \_\_\_\_

17.tris – A entrega final e verificação da adaptação dos óculos ao cliente é feita por:  
a) Técnico Óptico \_\_\_\_ b) Óptico-Ótometrista: \_\_\_\_ c) Ótometrista: \_\_\_\_ d) Vendedor, Tec<sup>o</sup> comercial: \_\_\_\_ e) Outro: qual? \_\_\_\_

18 - Ainda faz a montagem manual de óculos? Nunca: \_\_\_\_ Raramente: \_\_\_\_  
Às vezes: \_\_\_\_ Frequentemente: \_\_\_\_ Sempre: \_\_\_\_ Em que situações?

19 - Se abandonou completamente a montagem manual de óculos:  
a) Há quantos anos? \_\_\_\_ b) Por que razões?

20 - Qual/quais a(s) máquina(s) de montagem de óculos que usa?

21 - Comparando os 2 processos de montagem de óculos – manual e automático – qual o balanço que faz?

		Melhor o manual	Igual, indiferente	Melhor o automático	Não sabe distinguir
a	rigor na execução, perfeição acabamento				
b	perdas, quebras, desperdício				
c	tempo de execução				
d	custo-benefício unitário do par óculos montado				
e	economia de pessoal				
f	economia de material e de energia				
g	nº de óculos montados por dia				
h	outros aspectos: quais?				

22 - Que mudanças entre um e outro processo destaca, nas aptidões e capacidades, requeridas ao Óptico?

23 - Satisfação do empresário com a sua empresa

Avaliação		Totalmente Insatisfeito	Muito insatisfeito	Nem muito, nem pouco Satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito	Totalmente Satisfeito
		0	1	2	3	4	5
a	Empenhamento, colaboração do Pessoal						
b	Nº efectivos do Pessoal						
c	Qualificação, formação do Pessoal						
d	Organização da Oficina, dos processos de trabalho						
e	Maquinaria e instrumentos de trabalho						
f	Modelo de Gestão interna						
g	Organização geral da empresa						
h	Relação e apoio da ANO - Assoc. Nac. Ópticos						
i	Imagem pública do sector da Óptica						
j	Outros aspectos: quais?						

24 - Como encara o futuro para a sua empresa? a) Quais os riscos e desafios?  
b) Quais as vantagens e oportunidades?

25 – Tem algum outro aspecto que queira destacar?

# ANEXO K

## GUIÃO DE ENTREVISTA AOS SINDICATOS DO COMÉRCIO DA ÓPTICA

1. Na pratica, as empresas estão a cumprir com as categorias profissionais ajustadas às funções praticadas pelos profissionais?
2. As remunerações efectivamente pagas são acima ou abaixo do CCT?
3. As promoções após os 2 ou 3 anos na categoria, são respeitadas? Há muitas reclamações?
4. O aumento 4,7% por diuturnidade (2 anos cumpridos na categoria e na empresa) é geralmente cumprido?
5. Há muitas empresas a contratar fora do CCT? E mesmo essas seguem o CCT ou têm acordos próprios? Aplicam contratos individuais? ACT? Acordos de empresa?
6. Comparando as PME, os grupos e as grandes empresas, como respeitam o CCT? Que melhores ou piores condições oferecem aos seus empregados?
7. Quais dão mais requalificação profissional? E remunerações além das de base?
8. O que mais aplicam estas empresas: contratos a termo-certo ou contratos sem termo?
9. Despedimentos pela parte patronal são comuns? Com que causas?
10. É um sector em que dominam as empresas familiares? Estas e as PME respeitam/cumprem o CCT? E as grandes empresas?
11. Como se exerce a acção da comissão (inter)sindical ou a dos delegados sindicais? Quantos delegados vossos ou comissões vossas neste ramo da Óptica existem em Lx<sup>a</sup>? E no país?
12. Qual a taxa de sindicalização no Comércio da Óptica por profissões?
13. Nestes últimos anos, houve algum caso de greve ou de maior tensão laboral neste ramo? Quando e porquê? Como se resolveu?
14. A tabela salarial tem sido revista anualmente como previsto?
15. Quais as remunerações defendidas pelo sindicato para T.O.O., Optometrista e vendedor em início e em topo de carreira?



16. A admissão a partir dos 18 a. com escolaridade técnico-profissional, comparando com a anterior aos 16 a. para aprendiz, trouxe melhor preparação profissional ou não?
17. E para o esforço das empresas em formação inicial, é melhor, evita-lhes um investimento ou não?
18. A formação de TOO em escola veio facilitar o surgimento de mais empresas na Óptica?
19. Que avaliação faz quanto à preparação dos TOO formados em escola, comparando com os antigos aprendizes?
20. Que avaliação fazem os empregadores dos TOO recém formados? Precisam de mais, melhor prática?
21. Qual a taxa de contratação após o estágio em formação nas empresas (o último semestre de formação)?
22. Como tem sido a entrada anual de + jovens formados pelas escolas – T.O.O., vendedores, Optometristas: pressiona ao abaixamento de salários? Tem existido risco de falta de colocação, de desemprego? Ou há falta destes novos T.O.O., Optometristas?
23. Acha justo as 40 h trabalho semanal? Há reivindicação para voltar à semana-inglesa?
24. Como se posiciona o sindicato em relação:
- 24.1.1. Às escalas de três turnos sem descanso semanal fixo?
  - 24.1.2. Às escalas com dois turnos rotativos (um diurno e um parcialmente noturno) sem descanso semanal fixo?
  - 24.1.3. Ao trabalho extraordinário e á sua remuneração?
25. Se o CCT fosse renegociado hoje, o que deveria ser alterado? O que devia sair? O que devia ser acrescentado?
26. Actualmente qual seria a V/Proposta de remunerações em principio e em fim de carreira para:
- Tecnº Otica (TOO)
  - Optometrista
  - Vendedor / Empregado comercial
27. Qual a V/estimativa de nº trabalhadores neste ramo em todo o país por:

- Tecnº Ótica
  - Optometrista
  - Vendedor / Empregado comercial
  - Outros profissionais do ramo

28. Qual a Taxa de sindicalização no ramo?

29. Qual o Nº de delegados sindicais?

30. Qual o Nº trabalhadores cobertos pelo CCT de 2005 e pelo CCT de 2015?

31. Outros aspectos que queira referir?

## ANEXO L

### Distribuição da satisfação dos empresários pelas diversas questões

Aspectos	Nº de entrevistados por Grau de satisfação					
	2	3	4	5	N/S, N/R	Media
Empenhamento, colaboração do Pessoal	-	5	7	2	-	3,8
Nº efectivos do Pessoal	-	8	3	3	-	3,6
Qualificação, formação do Pessoal	1	6	6	1	-	3,5
Organização da Oficina, dos processos de trabalho	-	5	6	3	-	3,9
Maquinaria e instrumentos de trabalho	-	4	6	4	-	4,0
Modo de Gestão interna	-	6	7	1	-	3,6
Organização geral da empresa	-	4	9	1	-	3,8
Relação e apoio da ANO - Associação Nac. Ópticos	-	7	7	-	-	3,5
imagem publica da Óptica	3	5	1	-	5	2,8

### Distribuição da satisfação dos profissionais pelas diversas questões

Aspectos	Nº de entrevistados por Grau de satisfação					
	2	3	4	5	N/S, N/R	Media
A empresa	-	3	6	4	-	4,1
A chefia, a gerência	-	5	6	2	-	3,8
Os colegas	1	6	2	3	1	3,6
A clientela	-	3	7	3	-	4,0
O local de trabalho	-	4	5	4	-	4,0
As condições de trabalho	-	6	4	3	-	3,8
A remuneração	-	8	4	1	-	3,5
As condições de contrato	-	8	3	2	-	3,5
A progressão na carreira	-	6	5	1	1	3,6
A sua formação profissional inicial	-	6	5	2	-	3,7
As qualificações profissionais ao longo da carreira	-	7	4	1	1	3,5
A imagem e estatuto social da profissão	-	8	4	1	-	3,5

Graus de satisfação	
Totalmente insatisfeito	0
Muito insatisfeito	1
Nem muito, nem pouco satisfeito	2
Satisfeito	3
Muito satisfeito	4
Totalmente Satisfeito	5

## **ANEXO M - ALGUNS ASPECTOS LABORAIS E CONTRATUAIS DO SECTOR**

Desde os anos 1950 que este sector teve uma regulamentação do trabalho e de contratação do pessoal ao serviço – mormente dos ópticos – bastante completa e sempre cumprida pelo sector. Isto para dar uma credibilidade à profissão, sempre pretendida pelos próprios empregadores como bem qualificada, reconhecida quer pelas entidades oficiais, quer pelo público. Essa qualificação e reconhecimento têm-se mantido ao longo dos tempos, sempre com elevação das qualificações exigidas e oficialmente certificadas. O Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) é amplamente respeitado, o nível de remunerações médios é bom, comparativamente com outros ramos do comércio: pelo CCT de 2015 o TOO auferir 785€ e o Óptico-Optometrista 895€ de vencimentos base, dada a formação média exigida e os cuidados de saúde visual objecto das suas profissões.

As empresas respeitam as categorias, ajustadas às funções exercidas. É um ramo que evoluiu muito do ponto de vista da qualificação profissional (e não só) desde os anos 1990, com um CCT acordado com o CES/CGTP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços desde 2007, no sentido de se dar formação profissional (FP) às diversas carreiras. No geral as empresas remuneram os seus colaboradores um pouco acima do estipulado no CCT, e as grandes empresas atribuem mais prémios do que as de pequena dimensão.

O CCT de 2005 previa a progressão na carreira após 2 anos no escalão, mas no CCT de 2015 assinado entre o SITESE/UGT- Sindicato Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e a ANO, passou a 3 ou 4 anos. Outras empresas fora dos grandes centros urbanos contratam por acordos de associações de comércio locais ou regionais. As grandes empresas seguem o CCT ou acordos internos. Na admissão e estágio o contrato a termo certo prevalece, após o que predominam os contratos sem termo, não tendo havido desemprego nem despedimentos significativos. Pelo facto de se tratar de muitas PME, ou de grandes empresas que pagam melhor do que a média no sector, a taxa de sindicalização nunca foi grande embora já tivesse sido mais alta do que hoje, paralelamente ao que se tem passado em todo o mundo laboral. Não têm ocorrido greves nem tensões laborais no sector. A última actualização da tabela salarial foi em 2015 por ocasião do novo CCT, o qual introduziu alterações significativas tais como o, descanso semanal ao domingo em vez de sábado de tarde e domingo e as 40 horas semanais em vez das 45, reforçada a figura e condições do trabalho por turnos, com as escalas moveis, trabalho extraordinário remunerado de forma diferente do que no passado etc., práticas laborais que tendem a alinhar o sector pelo novo Código do Trabalho «rompendo com o

*espírito paternalista e relação familiar* que existia entre patrões e empregados», porque a actual conjuntura empresarial do sector mudou muito nas últimas duas décadas, segundo Rui Correia, presidente da Direcção da ANO.