

Caracterização das Relações Laborais
e da Fileira das ITVC
na Região do Tâmega e do Sousa



Autor

Co-Financiado



UNIÃO EUROPEIA

Fundo Social Europeu

**CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
LABORAIS E DA FILEIRA DAS ITVC NA
REGIÃO DO TÂMEGA E DO SOUSA**



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
1. BREVES CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS	7
2. OS SECTORES TÊXTEIS, VESTUÁRIO E CALÇADO NA REGIÃO DO TÂMEGA E DO SOUSA	11
3. CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA	
3.1 Apresentação da População Alvo	21
3.2 Indicadores Sócio-Demográficos	22
4. CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL	25
5. RELAÇÕES DE EMPREGO	
5.1 Formação Profissional	33
5.2 Caracterização das Retribuições	34
5.3 Organização dos Horários de Trabalho	37
5.4 A Natureza do Emprego	39
6. OS DIREITOS CONSAGRADOS NOS CCT E AS PRÁTICAS EMPRESARIAIS NAS EMPRESAS	41
7. CARACTERIZAÇÃO DO TECIDO PRODUTIVO	47
7.1 Condições de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho	53
7.2 Caracterização das Relações Sociais na Empresa	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
ANEXOS	69

INTRODUÇÃO

O presente trabalho que se apresenta intitulado, “Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na região do Tâmega e Sousa”, é o resultado final de um trabalho de recolha de dados empíricos em oito concelhos da região do Tâmega e Sousa. Com a negociação em 2006 de novos Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) pela FESETE e seus sindicatos filiados, foi necessário retomar nas empresas o trabalho sindical para informar os trabalhadores dos seus direitos e deveres e levar à aplicação das normas contratuais, uma vez que a publicação de Regulamentos de Extensão veio alargar o âmbito de aplicação dos CCT a todas as empresas e a todos os trabalhadores, independentemente das empresas estarem ou não filiadas nas Associações Patronais sectoriais.

Em 2008, o SINTEVECC, sindicato filiado na FESETE e com representação sindical nas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado (ITVC) no Distrito do Porto propôs ao Gabinete de Estudos da FESETE a realização de um estudo com o objectivo geral de analisar a conformidade entre as normas contratuais constantes dos CCT e as práticas empresariais nas empresas da região do Tâmega e Sousa, para onde se deslocizaram nas duas últimas décadas algumas das empresas antes instaladas no concelho do Porto e nos concelhos da sua área metropolitana, bem como novas empresas, a maioria nacionais e uma ou outra multinacional.

Como objectivos mais específicos foram estabelecidos os seguintes: proceder a uma breve caracterização do tecido produtivo das ITVC nesta região; uma análise descritiva às dimensões sócio-demográficas e sócio-profissionais dos trabalhadores; elucidar qual o tipo de relações de emprego existentes e a sua conformidade com as normas dos CCT; analisar a conformidade de um conjunto de direitos transversais aos vários CCT existentes, com as práticas empresariais.

Face à exiguidade de tempo para a realização deste trabalho, a recolha de dados no terreno, através da técnica de inquérito por questionário, foi ancorada numa metodologia não aleatória com recurso a uma técnica amostral em bola de neve. Reconhecendo que uma metodologia não aleatória pode

dar origem a enviesamentos e impossibilita a generalização dos resultados apurados, tornou-se a opção mais viável uma vez que alguns dos sujeitos, a quem se iria dirigir o nosso inquérito, temiam ser alvo de represálias pelas entidades patronais caso fossem associados a um trabalho resultante da acção dos sindicatos.

O presente trabalho está organizado em sete pontos e dez considerações finais. No ponto 1 constam umas breves considerações metodológicas que serviram de orientação à equipa que preparou e realizou o trabalho de recolha e tratamento de dados. No ponto 2 é feita uma caracterização das ITVC na região do Tâmega e Sousa, sua importância por concelho, sectores e subsectores, número de trabalhadores, tipo de estrutura empresarial. Nos pontos 3 e 4 procede-se a uma caracterização sócio-demográfica e sócio-profissional dos inquiridos. No ponto 5 é feita uma análise às relações de emprego ancorada em quatro dimensões-chave de troca: os salários, a duração e organização dos horários de trabalho, as qualificações dos trabalhadores e o direito à formação profissional, e a natureza do emprego. No ponto 6 confrontamos as normas que regulam um conjunto de direitos dos CCT e práticas empresariais, com vista a analisar o seu nível de conformidade. No ponto 7 tendo por base os dados recolhidos junto dos inquiridos analisamos um conjunto de dimensões da fileira produtiva como a dimensão das empresas por volume de emprego, o funcionamento do tecido produtivo “em rede” com destaque para o trabalho ao domicílio, o grau de incorporação na cadeia de valor desde a concepção até ao consumidor final, as condições de SHST nas empresas e uma simples caracterização das relações sociais na empresa. E finalmente, um conjunto de dez considerações finais onde assumimos e apresentamos: os dados recolhidos apesar de poderem conter alguns enviesamentos, assumimos a sua proximidade à realidade das relações laborais na região do Tâmega e Sousa; chamamos a atenção para a inoperância da ACT/IGT na região e para a sua cota parte nos níveis de desconformidade registados; relevamos a importância das ITVC naquele espaço; é feita uma síntese dos dados recolhidos; do estado das relações de emprego através das dimensões do salário, das qualificações e da importância da formação contínua, da duração e organização dos horários de trabalho e da natureza do emprego; das desconformidades verificadas; da ausência de uma acção inspectiva da ACT/IGT e da necessidade de se superarem um conjunto de fenómenos prejudiciais ao futuro das ITVC e às condições de cidadania e de trabalho dos trabalhadores.

1

BREVES CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Após um período de alguns anos sem negociação colectiva sectorial nas Indústrias, Têxteis, Vestuário e Calçado (ITVC) que terminou em 2006 com a negociação de novos contratos colectivos (CCT) para todos os sectores, a direcção SINTEVECC, em 2008, avançou com a proposta de se analisar a conformidade entre as normas contratuais negociadas e as práticas do patronato nas empresas.

Foi seleccionada uma área de oito concelhos no distrito do Porto, áreas conhecidas como as regiões Tâmega e Sousa: Amarante, Baião, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel e Paredes. Neste espaço do interior do distrito do Porto estão concentradas partes relevantes das ITVC. Felgueiras é o concelho mais importante do país no que respeita ao calçado em couro com peso relevante nas exportações nacionais; a indústria do vestuário e malhas nestes oito concelhos é também muito relevante no conjunto do tecido produtivo das ITVC. Segundo dados fornecidos pelo Ministério do Emprego para 2005, existiam nestes oito concelhos 1434 empresas das ITVC divididas por: 549 do calçado; 625 do vestuário; 247 dos têxteis; 2 da cordoaria; e 11 da reparação do calçado

Do ponto de vista da organização sindical de base e da sindicalização dos trabalhadores, são reconhecidas algumas fragilidades, pelo que o objectivo fixado de caracterizar a natureza do tecido produtivo e das relações laborais nas ITVC, nestes oito concelhos, não seria tarefa fácil. Foi criada uma equipa composta por dirigentes sindicais do SINTEVECC e técnicos do Gabinete de Estudos da FESETE. A equipa começou por analisar as características do terreno, como o recolher dos dados e que técnicas utilizar. Em relação às técnicas a utilizar decidiu-se avançar com o inquérito por questionário, tratando posteriormente os dados recolhidos no programa informático SPSS. Face às atitudes de algumas entidades patronais da região nada favoráveis à existência de trabalhadores sindicalizados e à acção dos sindicatos, foi decidido garantir a confidencialidade dos inquiridos e das empresas onde trabalham, sem o qual o nosso trabalho de recolha de dados estaria comprometido.

Face à impossibilidade de ministrar o inquérito por questionário a trabalhadores de todas as empresas existentes das ITVC nos oito concelhos, nosso universo alvo, face à nossa indisponibilidade de tempo, tornou-se necessário construir uma amostra que fosse representativa. Após análise e reflexão da equipa de trabalho sobre o tipo de metodologia a utilizar na construção da amostra, concluímos ser difícil, ancorar a recolha de dados numa metodologia aleatória a qual garantiria que cada empresa do universo alvo, ou seja, as 1434 empresas dos oito concelhos, tinham a mesma probabilidade de fazer parte da amostra. Esta metodologia aleatória, dava-nos mais probabilidades de garantir uma efectiva representatividade e generalizar os resultados obtidos.

Assim face às condicionantes existentes decidimos construir a amostra utilizando uma metodologia não aleatória, a qual, pode conter enviesamentos e ser contestada a generalização dos resultados obtidos aos oito concelhos do nosso universo alvo. Elaboramos um plano para a construção da amostra em seis fases:

1. Definimos o espaço físico, oito concelhos da região do Tâmega e Sousa; realizamos um levantamento das empresas das ITVC nestes oito concelhos, tendo por base os dados fornecidos pelo departamento estatístico do Ministério do Emprego aos parceiros sociais.

2. Tendo em consideração que na maioria destas empresas das ITVC não existe organização sindical decidimos que os trabalhadores a inquirir, através da técnica de inquérito por questionário, seriam informantes privilegiados a trabalharem naqueles oito concelhos como dirigentes e delegados sindicais, activistas sindicais sem funções estatutárias e trabalhadores disponíveis para cooperar nesta recolha de dados.

3. Sobre a escolha de uma técnica amostral não aleatória, seleccionamos a amostragem em bola de neve. Aos dirigentes e delegados sindicais, aos activistas sindicais, era solicitado após serem inquiridos, que nos indicassem outros trabalhadores(as) a trabalhar noutras empresas para serem inquiridos, criando-se assim uma cadeia de informantes a inquirir.

4. Na definição da dimensão da nossa amostra decidimos, tendo em conta o tempo disponível e os meios financeiros, registar dados no mínimo de cem empresas, das 1434 empresas existentes em 2005, garantindo no conjunto uma representatividade em relação ao peso dos diferentes sectores naquele espaço.

5. De forma a evitar constrangimentos aos inquiridos foi decidido que a recolha de dados seria feita em local apropriado e não junto às instalações das empresas onde trabalham.

6. À equipa de seis entrevistadores para a recolha de dados, foi ministrada uma sessão de formação de forma a dominarem, uniformemente, as questões a inquirir e a sua atitude face aos inquiridos no terreno.

2

OS SECTORES TÊXTEIS, VESTUÁRIO E CALÇADO NA REGIÃO DO TÂMEGA E SOUSA

Com base em dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho à CGTP/IN, analisamos um conjunto de indicadores referentes a dados de 2005 para a região do Tâmega e Sousa. Nos oito concelhos seleccionados em 2005 existiam 1434 empresas nas ITVC.

Tendo em consideração apenas o número de empresas por concelho, *quadro nº 1*, verifica-se que Felgueiras tem a maior concentração, 580 empresas; seguem-se por ordem decrescente: Lousada com 223 empresas, Paços de Ferreira com 154, Penafiel com 149, Marco de Canavezes com 134, Paredes com 105, Amarante com 76 e finalmente Baião com 13 empresas.

Quadro nº 1 | Empresas por Concelho e por Sector na Região do Tâmega e do Sousa em 2005

Concelhos Sectores	Amarante	Baião	Felgueiras	Lousada	Marco de Canavezes	Paços de Ferreira	Paredes	Penafiel	Total de empresas por sector
Têxtil	29	1	45	33	57	33	22	27	247
Vestuário	29	12	42	154	76	116	78	118	625
Calçado	15	—	492	36	1	1	3	1	549
Cordoaria	—	—	1	—	—	—	1	—	2
Reparação de calçado	3	—	—	—	—	4	1	3	11
Total de empresas no concelho	76	13	580	223	134	154	105	149	1434

Fonte: Dados do Ministério do Emprego, ano de 2005, fornecidos à CGTP/IN

Colocamos um olhar retrospectivo à mesma região em 2003, *quadro nº 2*, e verificamos o seguinte: num espaço de três anos, entre 2003 e 2005, o número de empresas cresceu 7,5%; o crescimento de empresas registou-se em todos os concelhos e nos três sectores fundamentais. Se tivermos em consi-

deração que 2005 foi o primeiro ano de uma liberalização sem regras das ITV conduzida pelos burocratas da Organização Mundial do Comércio (OMC) e da União Europeia (UE), com o mercado europeu invadido pelos produtos confeccionados na Ásia, aparentemente o tecido produtivo da região do Tâmega e Sousa reagiu bem à liberalização do mercado.

Quadro nº 2 | Empresas por Concelho e por Sector na Região do Tâmega e do Sousa em 2003

Concelhos Sectores	Amarante	Baião	Felgueiras	Lousada	Marco de Canavezes	Paços de Ferreira	Paredes	Penafiel	Total de empresas por sector
Têxtil	27	1	43	36	57	26	20	25	235
Vestuário	26	11	34	145	75	110	81	113	595
Calçado	10	—	453	35	1	3	2	1	505
Total de empresas no concelho	63	12	530	216	133	139	103	139	1335

Fonte: Dados da FESETE: Estudo Quantos Somos? 1996/1º semestre 2004

Dentro das empresas das ITVC fomos também analisar o peso e a importância dos diferentes subsectores que integram o tecido produtivo na região do Tâmega e Sousa, tendo mais uma vez apenas como referência o número de empresas existentes por subsector, *quadro nº 3*. Registamos a existência de 21 subsectores das ITVC.

Aparece em primeiro lugar a fabricação de vestuário exterior em série com 510 empresas; seguem-se por ordem decrescente de empresas: a fabricação de calçado com 455 empresas; a fabricação de componentes para calçado com 90 empresas; a fabricação de artigos confeccionados, excepto vestuário, com 65 empresas; a fabricação de pulóveres, casacos e artigos similares de malha com 59 empresas; a fabricação de outro vestuário com 54 empresas; a fabricação de rendas e bordados com 48 empresas; a fabricação de vestuário por medida com 47 empresas; os restantes 13 subsectores têm, cada um, menos de 25 empresas.

Esta análise descritiva das ITVC por subsector permite-nos verificar a existência de uma razoável diversificação produtiva por tipos de actividades e produtos, o que pode dar alguma sustentabilidade presente e futura ao tecido produtivo desta região.

Quadro nº 3 | Empresas da Região do Tâmega e Sousa por subsectores de Actividade

Sectores	Subsectores	Nº de empresas
Têxtil	Preparação e fição	2
	Tecelagem	7
	Acabamentos e Estamparia	15
	Fabricação de artigos confeccionados excepto vestuário	65
	Fabricação de tecidos em malha	18
	Fabricação de meias e artigos de malha	11
	Fabricação de rendas e bordados	48
	Fabricação de pulóveres, casacos e artigos similares de malha	59
	Outras indústrias têxteis	22
Vestuário	Fabricação em couro	3
	Fabricação de vestuário exterior em série	510
	Fabricação de vestuário interior	7
	Fabricação de vestuário por medida	47
	Fabricação de vestuário para trabalho e uniformes	4
	Fabricação de outro vestuário	54
Calçado e Couros	Curtumes	1
	Fabricação de calçado	455
	Fabricação de componentes para calçado	90
	Fabricação de marroquinaria	3
Cordoaria e Redes	—	2
Reparação de Calçado	—	11
Total de empresas	—	1434

Fonte: Dados do Ministério do Emprego, ano de 2005, fornecidos à CGTP/IN

Uma outra análise possível é verificar qual a dimensão do tecido produtivo nesta região, por escalões de emprego. De acordo com o *quadro nº 4*, em 2005: 45% das empresas das ITVC tinham entre 1 e 9 trabalhadores; 42% das empresas tinham entre 10 e 49 trabalhadores; 9% das empresas tinham entre 50 e 99 trabalhadores; 3,6% das empresas tinham entre 100 e 250 trabalhadores; e as empresas com mais de 250 trabalhadores não tinham expressão significativa. Estamos perante uma estrutura produtiva, no essencial constituída por micro e pequenas empresas.

Quadro nº 4 | Número de empresas Têxteis, Vestuário e Calçado por escalões de emprego

Nº de empresas por sector / Escalões de emprego	Têxteis	(%)	Vestuário	(%)	Calçado e Couros	(%)	Cordoaria e Redes	(%)	Reparação de Calçado	(%)	Total de empresas por dimensão de emprego	(%)
	1 a 9 trabalhadores	151	61	234	37	254	46	1	50	11	100	651
10 a 49 trabalhadores	80	32	305	49	220	40	—	—	—	—	605	42
50 a 99 trabalhadores	11	4,5	67	11	46	8	—	—	—	—	124	9
100 a 250 trabalhadores	5	2,5	17	2,7	26	5	1	50	—	—	49	3,6
Mais de 250 trabalhadores	—	—	2	0,3	3	1	—	—	—	—	5	0,4
Total de empresas por sector	247	100	625	100	549	100	2	100	11	100	1434	100

Fonte: Dados do Ministério do Emprego, ano de 2005, fornecidos à CGTP/IN

Fomos de seguida analisar o emprego nas ITVC na região do Tâmega e Sousa e registamos um valor total de 34662 empregos, *quadro nº 5*. Por sector verificamos que o vestuário emprega 50% do total do emprego, o calçado emprega 39%, a têxtil 10,5% e a cordoaria apenas 0,45%.

Quadro nº 5 | Emprego por Sector na Região do Tâmega e do Sousa em 2005

Sectores	Emprego	(%)
Têxtil	3609	10,5
Vestuário	17319	50
Calçado	13583	39
Cordoaria	134	0,45
Reparação de calçado	17	0,05
Total de emprego	34662	100

Fonte: Dados do Ministério do Emprego, ano de 2005, fornecidos à CGTP/IN

Mas há que ter em atenção que, como se constata nos dados recolhidos no terreno através do inquérito por questionário, muitas das empresas das ITVC

estão a trabalhar “em rede” e uma parte das actividades, não quantificável, é realizada no domicílio, sem registo legal. Não nos sendo possível apurar com rigor quantas pessoas trabalham à peça no domicílio, parece-nos não ser exagerado afirmar que mais de 40.000 trabalhadores, nas empresas e no domicílio, labutam nas ITVC na região do Tâmega e Sousa.

O olhar retrospectivo colocado ao número de empresas existentes na região do Tâmega e Sousa em 2003 também foi estendido ao número de trabalhadores. Como se pode constatar através da comparação dos valores do emprego nos *quadros nº 5 e 6*, em três anos, de 2003 a 2005, o emprego caiu 5,5%. Analisando o peso relativo de cada sector na estrutura do emprego, as maiores perdas por ordem decrescente são na têxtil, no calçado e no vestuário o seu volume de emprego quase se mantém e reforça a sua importância de 47% para 50% no total do emprego da região.

Quadro nº 6 | Emprego por Sector na Região do Tâmega e do Sousa em 2003

Sectores	Emprego	(%)
Têxtil	4715	13
Vestuário	17348	47
Calçado	14611	40
Total de emprego	36674	100

Fonte: Dados da FESETE: Estudo Quantos Somos? 1996/1º semestre 2004

3

CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-DEMOGRÁFICA

3.1 APRESENTAÇÃO DA POPULAÇÃO ALVO

A população alvo do presente trabalho são 104 trabalhadores(as) de empresas da têxtil, vestuário, calçado e cordoaria. Definimos o conceito de trabalhador como o sujeito credor da prestação da retribuição e devedor da respectiva prestação da actividade subordinada. O nosso método de amostragem teve por base uma percentagem de 7% do total das empresas existentes nos oito concelhos. Recolhemos 104 inquéritos repartidos pelos diferentes sectores de actividade conforme o *quadro n° 7*.

Quadro n° 7 | Empresas por sector de actividade

Sector	Número	(%)
Têxtil	14	13
Vestuário	26	25
Calçado	63	61
Cordoaria e redes	1	1

N=104

3.2 INDICADORES SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

Do total dos inquiridos, 59% são do sexo feminino e 41% do sexo masculino. Como se pode verificar no *quadro nº 8*, estamos perante uma clara representação maioritária da mulher reflectindo a realidade nas ITVC.

Quadro nº 8 | Género dos inquiridos

Género	Número	(%)
Masculino	43	41
Feminino	61	59

N=104

A média de idades é de 35 anos; a sua amplitude vai de uma idade mínima de 18 anos até uma idade máxima de 63 anos. De acordo com o *quadro nº 9*, 16% dos inquiridos têm até 24 anos; 37% têm entre 25 e 34 anos; 32% têm entre 35 e 44 anos; e 15% mais de 44 anos.

Quando se refere a tendência para o envelhecimento dos trabalhadores das ITVC por falta de atractividade para os trabalhadores jovens, a nossa amostra, contrariamente, apresenta 53% dos trabalhadores inquiridos com menos de 35 anos.

Quadro nº 9 | Idade dos inquiridos

Idades	Número	(%)
16-24	16	16
25-34	38	37
35-44	33	32
45-65	16	15

N=103

A maioria dos inquiridos, 48%, *quadro n° 10*, reside no concelho de Felgueiras. Se compararmos com o local de trabalho dos inquiridos, *quadro n° 11*, constata-se que 64% das empresas onde trabalham os inquiridos localizam-se também no concelho de Felgueiras.

Quadro n° 10 | Local de residência dos inquiridos

Local	Número	(%)
Amarante	7	7
Baião	1	1
Fafe	5	5
Felgueiras	50	48
Guimarães	4	4
Lousada	10	10
Marco de Canaveses	10	10
Paços de Ferreira	6	5
Paredes	5	5
Penafiel	4	3
Celorico de Basto	1	1
Vizela	1	1

N=104

Quadro n° 11 | Local de trabalho dos inquiridos

Local	Número	(%)
Amarante	4	4
Baião	1	1
Felgueiras	67	64
Lousada	7	7
Marco de Canaveses	12	12
Paços de Ferreira	5	5
Paredes	6	6
Penafiel	1	1

N=103

Perguntamos aos inquiridos qual a distância aproximada entre o seu local de residência e o local de trabalho, *quadro n° 12*. Como se pode verificar a maioria, 47%, percorre uma distância que varia entre 1 e 4 km; e 35% percorre uma distância que varia entre 5 e 9 km.

Quadro nº 12 | Distância da residência do inquirido, ao local de trabalho (em kms)

Kms	Número	(%)
< 1	11	10
1-4	49	47
5-9	36	35
10-20	8	8

N=104

Sobre o meio de transporte utilizado, *quadro nº 13*, a maioria dos inquiridos, 51%, utiliza transporte próprio; 32% transporte da empresa e o percurso pedestre ainda é utilizado por 16%. Interessante registar a ínfima utilização do transporte público, 1%.

De acordo com os dados obtidos nos *quadros nº 10 e 11*, o tempo gasto por dia entre residência e local de trabalho, *quadro nº 14*, é na maioria das situações até 30 minutos, 34% dos inquiridos gastam entre 16 e 30 minutos; 28% entre 31 e 45 minutos; 20% até 15 minutos; e apenas 5% gastam mais de uma hora.

Quadro nº 13 | Meio de transporte utilizado pelo inquirido da residência ao local de trabalho

Meio de transporte	Número	(%)
Transporte da empresa	33	32
Transporte próprio	53	51
Transporte público	1	1
Pedestre	16	16

N=103**Quadro nº 14 | Tempo gasto, por dia, entre residência e local de trabalho**

Minutos	Número	(%)
0-15	21	20
16-30	35	34
31-45	29	28
45-60	13	13
> 60	5	5

N=103

4

CARACTERIZAÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL

Analisando a taxa de sindicalização dos inquiridos, *quadro nº 15*, verifica-se que 68% são sindicalizados e 32% não são sindicalizados. Esta taxa de sindicalização é superior às taxas de sindicalização verificadas no sector e na região. Estes valores elevados de sindicalização devem-se a que a maioria dos inquiridos eram informantes privilegiados.

Quadro nº 15 | Sindicalização dos inquiridos

Sindicalização	Número	(%)
Sim	71	68
Não	33	32

N=104

Levamos a nossa análise à sindicalização por género, *quadro nº 16*, e constatamos que a taxa de sindicalização das mulheres, 75%, é superior à taxa de sindicalização dos homens, 58%.

Quadro nº 16 | Nível de sindicalização por Género dos inquiridos (%)

Sindicalização	Género	
	Masculino	Feminino
Sim	58	75
Não	42	25

N=104

Fomos também analisar as taxas de sindicalização por sector de actividade no espaço das ITVC, *quadro nº 17*. Os 100% de taxa de sindicalização verificados na cordoaria devem-se a apenas um inquirido ter sido identificado a trabalhar neste sector, *ver quadro nº 17*.

Quadro nº 17 | Nível de sindicalização dos inquiridos por Sector (%)

Sindicalização	Sector			
	Fabrico de têxteis	Vestuário	Calçado	Cordoaria e redes
Sim	71	88	59	100
Não	29	12	41	—

N=104

O *quadro nº 18* reflecte as fragilidades na organização sindical de base nesta região. Apenas 1% do total dos inquiridos é delegado sindical, 3% são dirigentes sindicais e 1% acumula as funções de dirigente e delegado sindical.

Quadro nº 18 | Função sindical dos inquiridos

Função Sindical	Número	(%)
Delegado	1	1
Dirigente	3	3
Dirigente/Delegado	1	1

N=5

Como se pode verificar no *quadro nº 19*, no conjunto total dos inquiridos 22% são costureiras(os), 19% são operadores(as) de montagem, 18% são operadores(as) de costura, 13% são operadores(as) de corte, 4% são cortadores(eiras). Os restantes dividem-se entre aprendizes, auxiliares, e outras profissões das ITVC. Do total dos inquiridos 77% trabalham nas profissões mais representativas destes sectores e nesta região.

Quadro nº 19 | Categoria profissional dos inquiridos

Categoria Profissional	Número	(%)
Acabador(eira)	1	1
Operador(a) de Acabamento de 2ª	1	1
Aprendiz de costureiro(a)	1	1
Auxiliar de operador(a) de montagem	2	2
Bordadeira(dor)	1	1
Chefe de linha	1	1
Controlador(a)	1	1
Cordoeira(o) (nível3)	1	1
Cortador(eira)	4	4
Costureira(o)	23	22
Designer	1	1
Engomador(eira)	1	1
Estendedor(eira)	1	1
Fiandeiro(a)	1	1
Indiferenciada	1	1
Operador(a) de calçado de 3ª	1	1
Operador(a) de corte de 1ª	7	7
Operador(a) de corte de 2ª	2	2
Operador(a) de corte de 3ª	5	5
Operador(a) de costura de 1ª	6	6
Operador(a) de costura de 2ª	7	7
Operador(a) de costura de 3ª	6	6
Operador(a) de montagem de 1ª	9	9
Operador(a) de montagem de 2ª	6	6
Operador(a) de montagem de 3ª	5	5
Rematador(eira)	1	1
Revistadeira(or)	1	1
Tecelão(deira)	1	1
Servente de armazém	1	1
Praticante	2	2

N=101

5

RELAÇÕES DE EMPREGO

5.1 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Sendo hoje unanimemente considerado que a formação profissional contínua dos trabalhadores é um eixo estratégico para a inovação das ITVC, os dados recolhidos sobre a formação profissional contínua ministrada aos inquiridos é não só insuficiente como releva uma tendência contrária ao aumento das qualificações dos trabalhadores. De facto do ponto de vista legal, o Código do Trabalho e os Contratos Colectivos de Trabalho, estabelecem normas obrigatórias de plafons de 35 horas anuais de formação durante o período normal de trabalho, mas as práticas dos empresários nas empresas revelam uma desconformidade elevada entre a norma legal e as práticas nas empresas. Como se pode verificar nos *quadros n.º 20 e 21*: em 2006 uma parte significativa dos inquiridos, 89%, não beneficiaram de nenhuma acção de formação durante o período normal de trabalho; em 2007 a situação agravou-se, 94% dos inquiridos não teve acesso a nenhuma acção de formação profissional contínua. Se considerarmos que 77% dos inquiridos, *quadro n.º 19*, exercem as suas actividades nas profissões mais representativas e não menos relevantes das ITVC, a situação é ainda mais preocupante. Somos de opinião que urge superar esta situação em benefício do presente e do futuro dos sectores e dos trabalhadores.

Quadro n.º 20 | Formação profissional ministrada aos inquiridos em 2006

FP 2006	Número	(%)
Sim	11	11
Não	91	89

N=102

Quadro n.º 21 | Formação profissional ministrada aos inquiridos em 2007

FP 2007	Número	(%)
Sim	6	6
Não	97	94

N=103

5.2 CARACTERIZAÇÃO DAS RETRIBUIÇÕES

Quando reflectíamos sobre os dados fornecidos pelos inquiridos no que respeita ao salário mensal chamou-nos a atenção o número dos trabalhadores inquiridos, 8%, que auferiam retribuições inferiores ao salário mínimo nacional, cujo valor em 2007 era de 403 euros. Analisada a grelha das profissões verificamos que o total de aprendizes e praticantes inquiridos não chegavam sequer aos 3%, pelo que concluímos que nesta região existem trabalhadores, profissionais qualificados e com categoria reconhecida, em todos os sectores excepto cordoaria (*ver quadro n° 23*) que não auferem o salário legal livremente negociado com as associações patronais e nem sequer recebem o salário mínimo nacional. 26% dos inquiridos auferem apenas o salário mínimo nacional, (*ver quadro n° 22*), em muitos casos retribuições inferiores aos valores negociados nos CCT.

Quadro n° 22 | Salário mensal dos inquiridos (em euros)

Euros Mensais	Número	(%)
< 403	8	8
403	27	26
404-420	12	12
421-440	18	18
441-450	3	3
451-500	16	16
> 500	17	17

N=101

De acordo com o *quadro n° 23*, a incidência do salário mínimo nos inquiridos assume um peso relevante no sector do vestuário, cerca de 73%, seguido da têxtil com 15% e do calçado com 10%. De acordo com os dados recolhidos 47% dos inquiridos está com salários que: variam de valores inferiores ao salário mínimo nacional, encontramos profissões com valores de 322 euros; outros ganham o salário mínimo nacional ou têm como máximo 420 euros de salário líquido, nada condizentes com sectores modernos e

competitivos. Entre o discurso empresarial que afirma ser necessário deixar a matriz dos baixos salários e as suas práticas verificam-se enormes discrepâncias. Os empresários costumam fazer eco da concorrência desleal ao nível dos salários, praticados em África, na China, na Índia, etc. Afinal não é preciso sair do país. Basta analisar a região do Tâmega e do Sousa para constataremos que uma parte das empresas das ITVC pratica concorrência desleal com as empresas que cumprem com as suas obrigações legais, no que respeita aos salários, à segurança social e ao fisco

Uma outra análise é verificar qual é amplitude da grelha salarial dos inquiridos. De acordo com o *quadro nº 23* no escalão 421-440 euros temos 1 inquirido dos têxteis, 1 inquirido no vestuário e 16 inquiridos no calçado. No escalão 451-500 euros temos 3 inquiridos dos têxteis e 13 do calçado não existindo nenhum no vestuário e cordoaria. No escalão com mais de 500 euros existe 1 inquirido do vestuário e 16 do calçado. Sem omitirmos que estamos perante sectores da indústria que utilizam uma matriz de baixos salários, podemos concluir que os inquiridos do calçado apresentam uma amplitude salarial mais equilibrada do que qualquer um dos outros sectores e com salários, comparativamente com os outros sectores, mais elevados.

Quadro nº 23 | Caracterização dos salários aplicados pelas empresas por sector

Euros Mensais	Fabrico de têxteis	Vestuário	Calçado	Cordoaria e redes
< 403	2	3	3	—
403	2	19	6	—
404-420	5	1	6	—
421-440	1	1	16	—
441-450	—	1	1	1
451-500	3	—	13	—
> 500	—	1	16	—
Totais	13	26	61	1

N=101

Um outro fenómeno que procuramos inquirir foi saber se os salários efectivamente recebidos pelos trabalhadores correspondiam aos salários legais estabelecidos pelo CCT. Como se pode verificar 50% dos inquiridos (*ver quadro nº 24*) declaram auferir salários inferiores aos legalmente instituídos; 31% afirmam auferir os salários contratuais e apenas 19% assumem auferir salários superiores à tabela contratual. Estes dados reforçam a opinião já manifestada, neste trabalho, de que na região do Tâmega e do Sousa a con-

corrência desleal pelos salários, com práticas empresariais que pagam valores abaixo do salário mínimo nacional quando deveriam ser superiores, ou mesmo quando superiores ao salário mínimo nacional mas inferiores ao CCT. Estas ilegalidades assumem um peso significativo que urge superar.

Quadro nº 24 | Avaliação da aplicação dos salários contratuais pelos inquiridos

Natureza da aplicação dos salários	Número	(%)
Salários praticados inferiores à tabela contratual	52	50
Salários contratuais	32	31
Salários praticados superiores à tabela contratual	20	19

N=104

Porque consideramos que a retribuição é um dos elementos essenciais da relação de trabalho que se estabelece entre um trabalhador e um empresário, procuramos averiguar uma outra dimensão da atribuição da retribuição, ou seja, questionamos os inquiridos se o valor da retribuição mensal efectivamente recebida era reflectida correctamente no recibo mensal obrigatório entregue pela empresa. Também nesta dimensão da atribuição do salário, existem inconformidades, as quais são actos ilegais praticados pelas empresas. Verificamos que para 13% dos inquiridos (*ver quadro nº 25*) não existe conformidade entre a retribuição efectivamente paga e a informação constante no recibo mensal entregue pela empresa. A ilegalidade tem dois sentidos: nuns casos o trabalhador assina um recibo de um valor que é superior ao que efectivamente auferi; noutros casos o trabalhador assina um recibo que é inferior ao valor da retribuição que lhe é paga. No primeiro caso trata-se de uma ilegalidade que julgávamos já não existir e que reflecte um padrão de exploração de elevada intensidade; no segundo caso trata-se de uma ilegalidade onde está implícita uma fuga às contribuições para a segurança social e aos impostos, com consequências graves para o trabalhador, em caso de acidente de trabalho, baixa médica e uma futura pensão de reforma.

Quadro nº 25 | Conformidade entre o valor constante no recibo mensal e a retribuição efectivamente paga

Conformidade	Número	(%)
Sim	90	87
Não	13	13

N=103

5.3 DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

Um outro elemento relevante nas relações de emprego actuais são os horários de trabalho diários e semanais. Do início da revolução industrial no século XIX, até aos dias de hoje, uma parte significativa da conflitualidade das relações laborais teve o seu epicentro na organização dos horários diários e semanais. Milhares de horas de greve foram realizadas para que os horários diários de 16 horas chegassem às oito horas diárias e 40 horas semanais. Nestes sectores, de 1996 a 2000 foram realizadas milhares de horas de greve pelo objectivo de 40 horas semanais e sem trabalho ao sábado.

De acordo com o *quadro nº 26*, verificamos que 22% dos inquiridos admitem trabalhar em média mais de 40 horas por semana, quando os CCT estabelecem como tecto máximo as 40 horas de trabalho semanal. Nestes dados estão excluídos horários semanais flexíveis.

Quadro nº 26 | Número de horas de trabalho semanal dos inquiridos

Horas de Trabalho	Número	(%)
40 horas	81	78
Mais de 40 horas	23	22

N=104

Associadas à organização dos horários de trabalho e ao período normal de trabalho (PNT) estão as pausas no trabalho, reguladas de forma diferente de CCT para CCT. Analisando a prática das pausas pelas empresas constatamos que 56% dos inquiridos afirmam que os seus horários de trabalho não contemplam pausas, *quadro nº 27*. Procuramos saber quantas pausas tinham os inquiridos (*ver quadro nº 28*). Dos inquiridos que afirmaram ter pausas, 40% afirmam ter uma pausa diária e 60% afirma ter duas pausas diárias. Seguidamente procuramos saber se as pausas diárias estavam ou não incluídas no PNT (*ver quadro nº 29*). Dos inquiridos que afirmaram ter pausas diárias, 36% referiram que as pausas não fazem parte do PNT e 64% afirmaram que as pausas integram o seu PNT.

Sendo o essencial das ITVC da região do Tâmega e do Sousa uma fileira produtiva de mão de obra intensiva, de trabalho monótono e repetitivo, a

inclusão de pausas diárias ao longo de um dia de trabalho parece-nos ser um contributo importante para a qualidade do produto, para os níveis de produtividade e para a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores sujeitos, neste modelo produtivo, a intensos ritmos de trabalho e a doenças profissionais resultantes de problemas ergonómicos na organização e no funcionamento dos postos de trabalho.

Quadro nº 27 | Pausas praticadas pelas empresas

Pausas	Número	(%)
Sim	45	44
Não	58	56

N=103

Quadro nº 28 | Pausas praticadas pelos inquiridos

Número de Pausas	Número	(%)
Tem uma pausa	18	40
Tem duas pausas	27	60

N=45

Quadro nº 29 | Pausas incluídas no período normal de trabalho (PNT)

Pausas no PNT	Número	(%)
Sim	29	64
Não	16	36

N=45

5.4 A NATUREZA DO EMPREGO

Como introdução parece-nos útil esclarecer a nossa perspectiva sobre os conceitos de trabalho e emprego. O trabalho, corresponde a um conjunto de actividades mercantis e não mercantis. O trabalho remunerado não é apenas um meio de produção de riqueza, mas também um meio de integração social. Hoje o trabalho continua a ser uma actividade central que estrutura a vida dos indivíduos e a vida social em geral. O emprego começa por ser uma relação jurídica entre um trabalhador e um empregador (patrão), com o objectivo de realizar um trabalho, em troca de uma retribuição. Assim, as relações de emprego, definidas como as condições em que o empregador decide contratar uma actividade e o trabalhador vender o seu potencial de capacidades ao empregador, estão ancoradas em quatro dimensões-chave de troca: os salários, a duração do tempo de trabalho, as qualificações do trabalhador e a natureza do emprego.

Quadro nº 30 | Natureza do emprego dos inquiridos

Natureza do emprego	Número	(%)
Contrato sem termo	82	79
Contrato a termo certo	22	21

N=104

A questão da natureza do emprego, ou seja, o tipo de relação que se estabelece através do contrato individual de trabalho entre um empregador (patrão) e um trabalhador assume hoje na sociedade portuguesa centralidade quando se debate novos modelos de precariedade e flexibilidade do emprego. Esta questão também por nós procurou ser analisada em diversos níveis, embora os dados mais objectivos apenas digam respeito à natureza do emprego no interior das empresas dos inquiridos. Assim de acordo com o *quadro nº 30*, verificamos que 21% dos inquiridos assumem terem um contrato a termo certo, precário. Quando analisamos o peso da precariedade por sector nas ITVC, *quadro nº 31*, o têxtil assume 9%, o vestuário 23% e o calçado 68%.

Quadro nº 31 | Caracterização da natureza do emprego por sector (%)

Natureza do Emprego	Sector			
	Fabrico de têxteis	Vestuário	Calçado	Cordoaria e redes
Contrato sem termo	15	26	58	1
Contrato a termo certo	9	23	68	—

N=104

Analisando o impacto do emprego sem termo no género dos inquiridos, 60% são mulheres e 40% são homens. No que respeita à precariedade que afecta os inquiridos 55% são mulheres e 45% são homens. A taxa de precariedade nas empresas das ITVC onde trabalham os inquiridos atinge os 21%, valor superior à taxa nacional, de 17,5%, no final de 2007.

Quadro nº 32 | Caracterização da natureza do emprego por género (%)

Natureza do emprego	Género	
	Masculino	Feminino
Contrato sem termo	40	60
Contrato a termo certo	45	55

N=104

6

OS DIREITOS CONSAGRADOS NOS CCT E AS PRÁTICAS EMPRESARIAIS NAS EMPRESAS

Após uma análise exaustiva às dimensões da relação de emprego, procuramos elucidar a conformidade entre um conjunto de direitos contratuais e as práticas nas empresas onde trabalham os inquiridos, *ver quadro n° 33*.

Começando pelo direito às percentagens por trabalho nocturno ou em regime de turno, dos dados recolhidos constata-se que a maioria dos inquiridos não trabalha em regime de turnos ou em trabalho nocturno, à excepção do fabrico de têxteis onde 21% afirmam não lhes serem pagas as percentagens a que legalmente têm direito. No sector do vestuário e calçado a esmagadora maioria não trabalha nestes regimes e quando assume trabalhar, referem que lhe são pagas as percentagens devidas, assim como na cordoaria.

Já quanto ao pagamento das percentagens contratuais a que têm direito os inquiridos pelo trabalho suplementar a situação é de elevada desconformidade. No fabrico de têxteis 50% declara não lhe serem pagas as percentagens legais; esta percentagem aumenta no calçado onde 76% assumem não lhes serem pagas as percentagens legais; e a tendência para a desconformidade aumenta no sector do vestuário com 92% dos inquiridos a declararem não receber as percentagens legais.

Quando analisamos o direito dos trabalhadores inquiridos ao gozo do descanso compensatório, estabelecido pelos CCT, devido ao trabalho suplementar a desconformidade aumenta ao ponto de nenhum inquirido ter gozado qualquer descanso compensatório.

No que respeita ao gozo dos feriados estabelecidos nos CCT, há ainda uma percentagem de trabalhadores que não gozam a totalidade dos feriados: 14% nos têxteis e 15% no vestuário.

Os CCT estabelecem normas para a fixação dos calendários anuais de férias dos trabalhadores. Segundo a opinião dos inquiridos: nos têxteis 64% afirmam não serem cumpridas as normas; no vestuário 81% afirmam não serem cumpridas as normas; e no calçado 56%.

Um outro conjunto de direitos de aplicação muito complexa e com tendências da parte empresarial para o não cumprimento das normas dos CCT são os regimes de faltas contratuais. Em todos os sectores, excepto cordoaria,

os inquiridos afirmam, maioritariamente, não lhes serem correctamente aplicados os regimes de faltas dos diversos CCT. Neste tipo de direitos a insatisfação é elevada, uma vez que a taxa de conformidade varia apenas entre 12% no vestuário, 14% nos têxteis e 32% no calçado. A situação de conformidade na cordoaria de 100% deve-se a termos apenas inquirido um trabalhador.

O direito ao subsídio de creches, amas ou infantários, apenas é obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo CCT da têxtil. Assim do total dos inquiridos apenas 12 informaram ser abrangidos pelo CCT da têxtil. Em nenhuma dessas 12 empresas é aplicado o subsídio de amas, ou seja, a desconformidade entre a norma e a prática é total, *ver quadro n.º 59* em anexo.

Quadro n.º 33 | Avaliação dos inquiridos quanto à Aplicação dos Direitos Contratuais por sector (%)

		Fabrico de Têxteis	Vestuário	Calçado	Cordoaria e redes
Pagamento das percentagens de trabalho nocturno por turnos contratuais	Sim	36	11	6	100
	Não	21	—	—	—
	<i>Não tem que responder</i>	36	85	94	—
	<i>Não respondeu</i>	7	4	—	—
Pagamento das percentagens contratuais do trabalho suplementar	Sim	50	8	22	—
	Não	50	92	76	100
	<i>Não respondeu</i>	—	—	2	—
Gozo do descanso compensatório devido ao trabalho suplementar	Não	100	96	98	100
	<i>Não respondeu</i>	—	4	2	—
Gozo dos feriados estabelecidos no contrato colectivo de trabalho	Sim	86	81	98	100
	Não	14	15	2	—
	<i>Não respondeu</i>	—	4	—	—
Marcação de férias de acordo com as normas contratuais	Sim	36	15	44	—
	Não	64	81	56	100
	<i>Não respondeu</i>	—	4	—	—
Avaliação da aplicação dos regimes de faltas contratuais	Sim	14	12	32	100
	Não	86	88	65	—
	<i>Não respondeu</i>	—	—	3	—

N=104

Continuando a avaliar a conformidade dos direitos contratuais e sua aplicação aos inquiridos, analisamos o gozo de férias anuais. O *quadro n° 34*, diz-nos que 11% dos inquiridos gozam menos de 22 dias de férias anuais; 73% gozam 22 dias e apenas 16% assume gozar 25 dias. Analisando de uma forma mais fina a desconformidade dos que gozam menos de 22 dias de férias por ano, o *quadro n° 35* ilustra esse nível da desconformidade que varia entre 10 dias de férias e 21 dias de férias por ano.

Estamos perante uma violação grosseira das normas dos CCT que impõem o gozo mínimo de 22 dias úteis de férias por ano, salvo a excepção de o trabalhador optar por gozar apenas 20 dias úteis por ano, com vista a facilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador(a), de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

Quadro n° 34 | Dias de gozo das férias anuais pelos inquiridos

Gozo de férias anuais	Número	(%)
Goza menos de 22 dias	11	11
Goza 22 dias	75	73
Goza 25 dias	17	16

N=103

Quadro n° 35 | Inquiridos que gozaram menos de 22 dias de férias anuais em 2006

Dias de férias	Número
10	2
15	2
17	1
18	1
19	2
20	2
21	1

N=11

7

CARACTERIZAÇÃO DO TECIDO PRODUTIVO

Uma das consequências da liberalização do mercado do comércio internacional das ITVC repercutiu-se na alteração da estrutura da fileira produtiva. Ao período das grandes empresas verticais nacionais e multinacionais, com milhares de trabalhadores, sucedem-lhe empresas com menor dimensão, externalizando segmentos da produção para outras empresas e até para o trabalho no domicílio. Esta nova forma de organização de produção, identificada por alguns autores como “produção em rede”, produziu profundas alterações na estrutura produtiva. Levou à deslocalização das empresas multinacionais para outros espaços geográficos onde fosse possível aumentar a intensidade da exploração; grandes empresas de capital português segmentaram-se em várias unidades por áreas de produção e de negócio; milhares de trabalhadores ficaram desempregados, diminuíram drasticamente as empresas com mais de 500 trabalhadores, ao mesmo tempo que cresciam de forma exponencial as micro e pequenas empresas.

Este novo modelo de organização das ITVC é hoje motivo de reflexão em estudos diversos, donde podemos destacar o estudo ao grupo espanhol Inditex, detentor de várias marcas entre elas a marca Zara. Esta é considerada uma empresa Internet. O seu sistema organizacional é baseado na comunicação electrónica e processado pela Internet. Este grupo apenas precisa de 15 dias para conceber e colocar no mercado global os seus produtos Zara. Tendo recursos próprios nas diversas fases da cadeia de valor, na concepção, fabrico, distribuição e lojas de venda ao consumidor, uma parte substancial é confeccionada por subcontratantes dentro de Espanha e em vários outros países, incluindo Portugal. Este modelo é identificado pelos autores como um processo de “subcontratação em cascata”, onde a diferenciação das condições de trabalho e emprego são evidentes. Em suma, as empresas tecem e destecem uma rede mundial, através da qual procuram baixar os custos do trabalho.

Esta mutação também se verificou na região do Tâmega e do Sousa, como se pode verificar, 40% das empresas dos inquiridos têm entre 1 e 50 trabalhadores; 31% entre 51 e 100 trabalhadores; e 24% entre 101 e 200 trabalhadores (*ver quadro nº 36*).

Quadro nº 36 | Número de trabalhadores por empresa da amostra

Trabalhadores por empresa	Número	(%)
1 — 50	42	40
51 — 100	32	31
101 — 200	25	24
201 — 300	3	3
> 301	2	2

N=104

Analisado a externalização de segmentos da produção para outras empresas, *quadro nº 37*, segundo os nossos inquiridos 63% das empresas externalizam segmentos da produção para outras empresas da região. Se analisarmos esta subcontratação por sector, *quadro nº 38*, do total das empresas que externalizam segmentos da produção, verificamos que o sector do calçado assume uma posição destacada, 72%, relativamente aos têxteis e vestuário.

Quadro nº 37 | Empresas que subcontratam fases da produção a outras empresas

Subcontratação de empresas	Número	(%)
Sim	66	63
Não	38	37

N=104**Quadro nº 38 | A empresa dá trabalho a outras empresas? Por sector (%)**

Subcontratação de empresas	Sector			
	Fabrico de têxteis	Vestuário	Calçado	Cordoaria e redes
Sim	11	17	72	—
Não	18	39	40	3

N=104

O fenómeno da subcontratação já era por nós conhecido, embora não fosse possível quantificar a sua importância. Já a externalização para o domicílio de operações da produção e acabamentos, que segundo os inquiridos é praticada por 55% das empresas onde trabalham, é algo que ultrapassa a nossa informação, *ver quadro nº 39*. Este fenómeno do trabalho no domicílio atinge os valores mais elevados no sector do calçado. Do total dos inquiridos que mencionaram que as suas empresas colocavam trabalho no domicílio,

69% são do calçado; 19% do vestuário; e 12% da têxtil (*ver quadro nº 40*). Este tipo de actividade extremamente complexa e longe dos olhares sindicais e das instituições de fiscalização (laboral, segurança social, saúde e fisco), pela importância registada pelos inquiridos, deve merecer uma atenção especial, uma vez que, potencialmente, é geradora da chamada economia paralela ou informal, onde as diferentes normas estão ausentes.

Quadro nº 39 | Empresas que externalizam fases da produção para o domicílio

Trabalho ao domicílio	Número	(%)
Sim	57	55
Não	47	45

N=104

Quadro nº 40 | Empresas que dão trabalho ao domicílio por sector (%)

Trabalho ao domicílio	Sector			
	Fabrico de têxteis	Vestuário	Calçado	Cordoaria e redes
Sim	12	19	69	—
Não	15	32	51	2

N=104

No contexto das mutações em curso nas ITVC é fundamental às empresas portuguesas alcançarem uma maior incorporação na cadeia de valor quer a montante, através da investigação e desenvolvimento, do design e da marca, quer a jusante através de uma maior proximidade com o consumidor final, através da comercialização, distribuição e lojas de venda. Numa fase inicial há algumas décadas atrás, as ITVC eram apenas empresas dedicadas à transformação de matérias-primas e aos segmentos da produção com forte intensidade em mão-de-obra, nomeadamente, através da presença de grandes empresas multinacionais. Hoje a tendência é para uma maior intervenção em toda a fileira, para o desenvolvimento e produção dos chamados têxteis técnicos, procurando captar mais valor.

Para conhecermos melhor a realidade das ITVC na região do Tâmega e do Sousa, nomeadamente, no que respeita à maior incorporação na cadeia de valor colocamos aos inquiridos a questão de saber se as empresas onde trabalham trabalhavam em regime de subcontratação, elas próprias para outras empresas ou para cadeias de distribuição de produtos, e ainda se as empresas onde trabalham tinham marca própria.

Analisando o *quadro nº 41* e segundo os inquiridos 80% das empresas trabalham em regime de subcontratação para outras marcas (foram referen-

ciadas marcas de vanguarda, na moda, produzidas nestas empresas). No que respeita à marca própria registamos que 52% do total das empresas (*quadro nº 42*) já possuem uma ou mais marcas da própria empresa. Normalmente as empresas utilizam como referência para as suas marcas termos em inglês, francês ou italiano, o que muitas vezes nos leva a não identificar essas marcas com a produção nacional. Analisando a existência de marcas próprias por sector de actividade, é de relevar a quantidade no calçado, 76% das empresas que têm marca própria; seguem-se os têxteis com 13%; e o vestuário com 9%.

Este é um dado positivo que reflecte a resposta das empresas portuguesas ao novo contexto mundial das ITVC, nomeadamente das empresas do calçado.

Não temos dúvidas de que a possibilidade de Portugal e a região do Tâmega e Sousa manterem uma importante e forte ITVC, passa por uma estratégia de maior incorporação na cadeia de valor que supere o velho modelo ancorado na venda de minutos de máquina, utilizados na transformação de matérias primas e na confecção de produtos sem qualquer inovação.

Quadro nº 41 | Empresas que trabalham em regime de subcontratação para outras marcas

Regime de subcontratação	Número	(%)
Sim	83	80
Não	21	20

N=104

Quadro nº 42 | Empresas com marca própria

Marca própria	Número	(%)
Sim	54	52
Não	50	48

N=104

Quadro nº 43 | A empresa produz com marca própria? Por sector (%)

Marca	Sector			
	Fabrico de têxteis	Vestuário	Calçado	Cordoaria e redes
Sim	13	9	76	2
Não	14	42	44	—

N=104

7.1 CONDIÇÕES DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Uma outra dimensão que procuramos analisar junto dos inquiridos foram as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST). Começamos por saber se as empresas proporcionavam aos trabalhadores cantinas ou refeitórios, para tomarem as suas refeições. Constatamos que 58% das empresas não têm cantina ou refeitório para os trabalhadores (ver quadro nº 44).

Quadro nº 44 | Empresas com cantina e refeitório

Cantina / refeitório	Número	(%)
Sim	44	42
Não	60	58

N=104

No que respeita aos espaços sanitários, casas de banho, verificamos que todas as empresas disponibilizam esses espaços e o seu número está associado ao número de trabalhadores da empresa, como se pode constatar no *quadro nº 45*. Sendo nestes sectores preponderantes as mulheres, também a quantidade das instalações sanitárias reflecte essa realidade.

Quadro nº 45 | Casas de banho (em média) por género nas empresas

Casas de banho	Média	Mínimo	Máximo
Por empresa	6	1	20
Para mulheres	4	1	14
Para homens	3	1	11

Após termos inquirido sobre os espaços sanitários, procuramos saber quais as condições em que esses espaços sanitários estavam a funcionar. O *quadro nº 46* dá-nos uma imagem do deficiente funcionamento dos espaços sanitários uma vez que apenas analisamos produtos básicos e essenciais à garantia das condições mínimas de higiene e saúde para quem trabalha durante oito horas e com elevados ritmos de trabalho. Consta-se por exemplo

que 24% dos sanitários não têm papel higiênico, 37% não têm toalhas, 26% não têm sabão, 34% não têm chuveiros e em 15% não há limpeza periódica. Muito ainda há a fazer nesta área, em quase todas as empresas.

Quadro nº 46 | Produtos e equipamentos de higiene disponibilizados aos inquiridos

Produtos e equipamentos	Sim	(%)	Não	(%)	Não respondeu	(%)
Papel Higiênico	75	72	25	24	4	4
Toalhas	61	59	39	37	4	4
Sabão	73	70	27	26	4	4
Limpeza periódica	84	81	16	15	4	4
Chuveiros	64	62	35	34	5	4
Armários Individuais	76	73	24	23	4	4

N=104

No que respeita à prevenção na saúde e à necessidade de uma resposta rápida a acidentes de trabalho o quadro não é melhor. 35% dos inquiridos afirmam não existir médico de medicina no trabalho na empresa; ao nível do serviço de apoio de enfermagem a situação é mais grave; 92% dos inquiridos declaram não existir nenhum enfermeiro na empresa (*quadro nº 47*).

Quadro nº 47 | Existência de médico(a) e enfermeiro(a) de apoio à SHST dos inquiridos

Médicos / enfermeiros	Sim	(%)	Não	(%)	Não respondeu	(%)
Médico(a) de medicina no trabalho	64	61	36	35	4	4
Enfermeiro	4	4	96	92	4	4

N=104

Quadro nº 48 | Incentivos e serviços sociais de que beneficiam os inquiridos

Incentivos e serviços sociais	Sim	(%)	Não	(%)	Total
Subsídio de transporte	23	22	81	78	104
Prémio de assiduidade	16	15	88	85	104
Prémio de produção	12	12	92	88	104
Subsídio de alimentação	98	95	5	5	103*
Alimentação fornecida pela empresa	6	6	98	94	104
Diuturnidade	2	2	102	98	104
Creche	—	—	104	100	104

* Um inquirido não respondeu a esta questão

Procuramos conhecer quais as políticas das empresas no que respeita à atribuição de um conjunto de incentivos e à prestação de um conjunto de serviços sociais aos trabalhadores. Como se pode verificar no *quadro n.º 48*, apesar de o subsídio de alimentação ser obrigatório em todos os sectores por via dos CCT, excepto no sector da cordoaria, 5% das empresas ainda não cumpre esta norma. Sendo um sector composto maioritariamente por mulheres e num país que vê decrescer a natalidade de ano para ano, nenhuma das empresas onde os inquiridos trabalham possui qualquer espaço ou dá qualquer apoio aos filhos dos seus trabalhadores(as).

7.2 CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES SOCIAIS NA EMPRESA

Finalmente procuramos conhecer um pouco das relações que se estabelecem dentro das empresas, nomeadamente, a relação de parentesco entre os encarregados/chefias e os proprietários das empresas, o relacionamento entre os inquiridos e os seus superiores hierárquicos; e os inquiridos e os patrões.

De acordo com o *quadro n° 49* segundo os inquiridos 58% dos encarregados(as)/chefias não têm nenhuma relação de parentesco com os patrões. No que respeita ao relacionamento entre os inquiridos e os seus superiores hierárquicos, 40% dos inquiridos classificam o relacionamento de nem bom nem mau; 39% classificam de bom; e 13% de muito bom; apenas 6% referem que o relacionamento é mau e 2% que é muito mau (*ver quadro n° 50*).

Se analisarmos este relacionamento por género verificamos algumas diferenças de avaliação mas nada de significativo que comprove a existência de um padrão típico por género (*ver quadro n° 52*).

A mesma questão foi colocada aos inquiridos no seu relacionamento com os proprietários das empresas. O *quadro n° 51* apresenta-nos essa avaliação e ela não difere substancialmente da avaliação do relacionamento com os encarregados e chefias. Será de relevar, dos dados recolhidos junto dos inquiridos, o relacionamento mau e muito mau, não têm peso significativo no conjunto.

Quando cruzamos o relacionamento com os superiores hierárquicos e os patrões com o género dos inquiridos, *quadro n° 52*, as mulheres acentuam a classificação “nem boas nem más”. Os homens valorizam mais a classificação “boas” e “muitos boas” com os superiores e os patrões.

Esta avaliação atribuída pelos inquiridos ao relacionamento nas relações laborais, levanta-nos uma interrogação. Num contexto de relações e condições de trabalho com elevados níveis de precariedade no emprego, baixos salários e desconformidade nas normas, porque é que apenas uma minoria de inquiridos classificam as relações de “más” e “muito más”? Esta avaliação parece-nos reflectir uma consciência onde existe falta de informação dos direitos contratuais e legais e uma apatia perante as ilegalidades.

Esta avaliação justifica aprofundar o seu estudo.

Quadro nº 49 | Relação de parentesco entre encarregados/chefias e empresários

Relações de parentesco	Número	(%)
Sim	40	42
Não	55	58

N=95

Quadro nº 50 | Relacionamento entre os inquiridos e os seus superiores hierárquicos

Relacionamento inquiridos / superiores hierárquicos	Número	(%)
Muito boas	13	13
Boas	40	39
Nem boas nem más	42	40
Más	6	6
Muito más	2	2

N=103

Quadro nº 51 | Relacionamento entre os inquiridos e os empresários

Relacionamento inquiridos / empresários	Número	(%)
Muito boas	8	8
Boas	39	38
Nem boas nem más	48	46
Más	4	4
Muito más	4	4

N=103

Quadro nº 52 | Relacionamento entre os inquiridos e os empresários

Relacionamento por género		Masculino	Feminino
Relações de trabalho com os encarregados	Muito boas	14	11
	Boas	49	31
	Nem boas nem más	32	46
	Más	5	7
	Muito más	—	3
	<i>Não respondeu</i>	—	2
Relações de trabalho com os patrões	Muito boas	9	7
	Boas	46	31
	Nem boas nem más	33	55
	Más	7	2
	Muito más	5	3
	<i>Não respondeu</i>	—	2

N=104

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Uma primeira consideração é relativa à metodologia utilizada, não suportada num critério aleatório, o qual dava mais probabilidades de garantir uma efectiva representatividade e de generalizar os resultados obtidos. Face à indisponibilidade de tempo, decidimos utilizar uma metodologia não aleatória. Utilizando a técnica amostral em bola de neve aplicamos a técnica do inquérito por questionário a 104 trabalhadores de 104 empresas das ITVC, correspondendo a 7% do total das empresas existentes. Os dados recolhidos, podendo conter alguns enviesamentos, assumimos que estarão muito próximos da realidade das relações laborais nas ITVC, na região do Tâmega e Sousa.

Uma segunda consideração é relativa à acção da ACT/IGT na região. Durante o período de recolha dos dados no terreno decidimos solicitar uma reunião ao responsável pela Autoridade das Condições de Trabalho (ACT), (organismo recentemente criado para suceder à IGT) na região do Tâmega e Sousa. A reunião realizou-se e da nossa parte foi feita uma exposição sobre o trabalho que estávamos a desenvolver, da tendência que já era possível identificar de uma elevada desconformidade entre as normas dos CCT e as práticas dos empresários nas empresas e da necessidade de uma forte intervenção da ACT. O responsável deste organismo ouviu-nos atentamente mas logo nos alertou de que os meios de fiscalização disponíveis para todo o espaço do Tâmega e Sousa eram apenas cinco inspectores, um dos quais tem de permanecer sempre nas instalações, pelo que tinham apenas quatro inspectores para responder no terreno às diferentes solicitações dos diversos sectores de actividade aí instalados.

Esta insuficiente capacidade inspectiva da ACT é na nossa opinião uma das causas mais relevantes para a elevada desconformidade, permitindo uma concorrência desleal entre empresas cumpridoras e as não cumpridoras das normas.

Entretanto, no documento de caracterização das relações laborais em Portugal, elaborado pelo Governo no período de discussão das alterações ao Código do Trabalho, é relevada a fraca efectividade das normas dos CCT, mas

nada adianta em relação ao reforço de meios humanos da ACT com vista a uma eficaz actividade inspectiva, nas áreas da informação, do apoio, fiscalização e se necessário a imposição de coimas face às contra-ordenações laborais. A superação desta inoperância da ACT/IGT por falta de meios é à partida uma questão central para o aumento da conformidade das normas.

As ITVC têm novos CCT negociados a partir de 2006. Foram publicados Regulamentos de Extensão que estendem e tornam obrigatórias estas convenções colectivas a todas as empresas e a todos os trabalhadores, independentemente dessas empresas estarem ou não filiadas nas Associações Patronais sectoriais. Não existem hoje situações controversas na aplicação dos diferentes CCT, pelo que não se encontram razões plausíveis para que o Estado através dos seus organismos competentes não assuma as suas responsabilidades e as normas dos CCT sejam integralmente aplicadas em todas as empresas.

A conformidade entre normas e práticas empresariais será um contributo importante para que a concorrência entre empresas, seja ancorada na inovação, nas competências e na qualidade dos produtos e não nos sistemas normativos que regulam as relações de emprego, o sistema de impostos e as contribuições para a segurança social.

Uma terceira consideração está associada à importância das ITVC na região do Tâmega e Sousa. Nas três últimas décadas registaram-se mutações significativas nas ITVC Portuguesas e em particular no Distrito do Porto. O concelho do Porto e a maioria dos concelhos da área metropolitana perderam centenas de empresas das ITVC e atiraram para o desemprego milhares de trabalhadores.

Entretanto a região do Tâmega e Sousa via aumentar a sua importância nas ITVC com a deslocalização de empresas que antes estavam na área metropolitana e outras criadas de novo. Os últimos dados disponíveis, ano de 2005, tornam clara a importância desta região. Registamos 1434 empresas, empregando 34.662 trabalhadores. No entanto, o número de trabalhadores nestas indústrias é um pouco superior e poderá chegar aos cerca de 40.000 trabalhadores, porque uma parte das empresas a trabalhar “em rede”, coloca uma parte das actividades de produção e acabamento no domicílio, cujo volume de emprego não está registado na totalidade.

De acordo com os inquiridos 55% das empresas colocavam actividades de produção e acabamento no domicílio. Mas a importância das ITVC na região do Tâmega e Sousa está para nós associada a outros indicadores. Registamos empresas a trabalhar em 21 subsectores das ITVC, demonstrando uma razoável diversificação por tipos de actividades e produtos. Não menos importante, é a elevada incorporação de um número significativo de empresas na cadeia de valor dos produtos. Segundo os inquiridos 52% das empresas

onde trabalham tem uma ou várias marcas próprias, dirigidas por exemplo a lojas próprias e de terceiros em Portugal, ou ainda para exportação.

As empresas do calçado onde trabalham os inquiridos detêm cerca de 76% do total de marcas próprias na região do Tâmega e Sousa. Talvez seja importante esclarecer que as empresas ao criarem a sua marca não utilizam na maioria das vezes definições em português, mas em inglês, francês, italiano e até espanhol.

Um outro indicador relevante e segundo dados da APPICAPS diz-nos que o concelho de Felgueiras é o concelho que exporta mais calçado de couro em quantidade e em valor.

Finalmente a estrutura produtiva é, no essencial, constituída por micro e pequenas empresas, 87% têm menos de 50 trabalhadores.

São com certeza este conjunto de indicadores, características inovadoras no tecido produtivo da região do Tâmega e Sousa que permitiram, entre 2003 e 2005, aumentar o número de empresas e perder apenas em três anos 6% do seu volume de emprego.

Uma quarta consideração está associada à caracterização sócio-demográfica dos inquiridos. O indicador de género diz-nos que 59% são mulheres e 41% são homens, reflectindo a realidade das ITVC onde a maioria são mulheres. Ao nível etário a média de idades é de 35 anos; a maioria dos inquiridos, 52%, tem menos de 35 anos. Procuramos saber qual a distância que os trabalhadores percorriam entre a sua residência e o local de trabalho. Mais de metade, 57%, percorrem distâncias que variam entre menos de um quilómetro e quatro quilómetros. Sobre os meios de transporte utilizados mais de metade utiliza o transporte próprio, e cerca de um terço utiliza transporte da empresa. É quase nula a utilização dos transportes públicos e cerca de 15% fazem o percurso a pé. Em relação ao tempo gasto por dia para se deslocar da residência ao local de trabalho e regresso, 54% gasta até 30 minutos e apenas 5% gasta mais de uma hora.

Numa quinta consideração vamos analisar os indicadores sócio-profissionais dos inquiridos. A elevada taxa de sindicalização, 68%, não corresponde às taxas de sindicalização em geral quer no sindicato, quer no sector. Este resultado explica-se por a maioria dos inquiridos serem informantes privilegiados do sindicato. Por género as mulheres apresentam uma maior taxa de sindicalização. Procuramos saber quantos dos inquiridos tinham funções sindicais; apenas 1% era delegado sindical, 3% eram dirigentes sindicais; e 1% acumulava as funções de dirigente e delegado sindical. Estes dados reflectem alguma fragilidade da organização sindical de base na região, que urge superar.

Finalmente analisamos a categoria profissional dos indivíduos. Uma primeira dificuldade para o seu tratamento no SPSS ficou a dever-se a que uma parte significativa dos inquiridos ainda utiliza as velhas definições das

categorias profissionais substituídas nos actuais CCT, negociados após 2006. Esta desconformidade entre as novas definições das categorias profissionais e as velhas categorias ainda mencionadas em muitos recibos mensais da retribuição entregues pelas empresas, exigiu um trabalho prévio de enquadramento e substituição das velhas categorias mencionadas pelos inquiridos, pelas novas categorias profissionais constantes nos CCT. Esta realidade impõe um trabalho sindical de actualização da designação das categorias profissionais.

Um outro aspecto chamou a nossa atenção; em dois CCT, calçado e vestuário, as profissões estão com designações apenas no masculino, o que é considerado um indicador de discriminação directa na dimensão de género, quer nos trabalhos de investigação sobre a discriminação, quer em estudos da CGTP/IN, quer nas normas do Código do Trabalho que considera este tipo de designação como “regras contrárias ao principio da igualdade”. Parece-nos pertinente que os sindicatos tomem a iniciativa e sejam preponentes em futuras revisões dos CCT atrás citados, com vista à superação deste tipo de discriminação de género.

Na sexta consideração vamos analisar as relações de emprego existentes na região do Tâmega e Sousa, começando pela dimensão Formação Profissional. Dificilmente temos inovação sem trabalhadores com a escolaridade e as qualificações necessárias às diversas fases da cadeia dos produtos, desde a concepção passando pela produção até à distribuição, com elevada incorporação de valor, objectivo central do presente e para o futuro das ITVC.

O discurso retórico dos políticos que rotativamente ocupam o poder em Portugal e dos dirigentes das confederações patronais não deixa de fazer referência ao objectivo da formação contínua. Foram feitos acordos tripartidos na concertação social nos últimos anos, subscritos por todos os parceiros sociais. Os CCT das ITVC negociaram normas mínimas do direito individual dos trabalhadores à formação contínua. Mas a desconformidade entre o discurso retórico, as normas dos CCT e as práticas nas empresas é elevada e a tendência é para o seu aumento. Segundo os inquiridos em 2006, 88% não beneficiaram de nenhuma acção de formação durante o período normal de trabalho; em 2007 a tendência agravou-se uma vez que 93% dos inquiridos não frequentaram qualquer acção de formação profissional. Mais uma vez se torna visível a inoperância da ACT e da sua acção inspectiva.

Na dimensão retribuição enumeramos um conjunto de indicadores. No primeiro registamos que existem trabalhadores cujas retribuições auferidas são inferiores ao salário mínimo nacional (SMN) e aos salários negociados nos CCT que devem ser aplicados a todos os trabalhadores por força da publicação dos regulamentos de extensão. Cerca de um quarto dos inquiridos recebem apenas o SMN o que indicia, tendo como referencia as suas cate-

gorias profissionais, que os salários contratuais não são aplicados. Por ordem decrescente na desconformidade temos o vestuário, o calçado e a têxtil.

Procuramos saber se a retribuição efectivamente recebida pelos inquiridos correspondia à legalmente estabelecida pelos CCT. Metade dos inquiridos afirmaram que a sua retribuição era inferior à legalmente estabelecida nos CCT. Um outro enfoque à retribuição levou-nos a questionar os inquiridos se o valor da retribuição mensal efectivamente recebida era reflectida correctamente no recibo mensal da retribuição entregue obrigatoriamente pela empresa. Registamos que 13% dos inquiridos consideram que não existe conformidade entre a retribuição paga pela empresa e a informação constante no recibo mensal. Esta desconformidade tem dois sentidos: nuns casos o trabalhador assina um recibo de um valor que é superior ao que efectivamente recebe; noutros casos o trabalhador assina um recibo que é inferior ao valor da retribuição que lhe é pago. No primeiro caso estamos perante uma ilegalidade que reflecte um padrão de exploração de elevada intensidade, pois já não basta os salários serem baixos, eles são ainda inferiores ao recibo legal; no segundo caso está implícita uma fuga aos impostos e ao pagamento das contribuições para a segurança social. Estas práticas ilegais no pagamento da retribuição fomentam a concorrência desleal entre as empresas prevaricadoras e as empresas que cumprem as normas; elevam a intensidade de exploração dos trabalhadores; distorcem o sistema fiscal obrigando os cidadãos cumpridores a pagar impostos mais elevados e penalizam os trabalhadores em caso de acidente de trabalho, baixa médica em situação de desemprego e numa futura pensão de reforma.

A fragilidade da organização sindical nesta região, as atitudes e práticas patronais de violação dos direitos mais elementares de cidadania no interior de algumas empresas quando um trabalhador reclama o seu direito à organização sindical ou a aplicação correcta das normas e a incapacidade da ACT para uma acção de fiscalização sistemática ao cumprimento das normas, criaram um contexto onde estes fenómenos se desenvolvem, mas que urge expurgar da região.

Uma outra dimensão não menos importante nas relações de emprego é a organização dos horários de trabalho. Nestes sectores excluindo a flexibilidade regulada nos diferentes CCT, está estabelecido um período normal de trabalho (PNT) de oito horas diárias e 40 horas semanais. Segundo 22% dos inquiridos o seu PNT é superior a 40 horas semanais, o que revela uma elevada desconformidade.

Finalmente, analisamos a dimensão natureza do emprego, ou seja, qual a natureza do emprego: emprego sem termo e o emprego a termo certo. De acordo com os inquiridos a precariedade do emprego (contratos a termo certo) atinge os 21%, quando a taxa nacional no final de 2007 era de 17,5%. Desagregando o total de trabalhadores precários por sector, 9% são têxteis,

23% são do vestuário e 68% são do calçado. Analisando ainda os trabalhadores precários por género, 55% são mulheres e 45% são homens. A precariedade globalmente considerada, assente nos contratos a termo certo é muito elevada, 3,5% superior à média nacional no final de 2007. No entanto numa análise mais fina, verifica-se que o impacto não é igual em todos os sectores. Analisando os inquiridos por sector, o peso da precariedade é de 14% nos têxteis, abaixo da média nacional; é de 22% no vestuário; e de 24% no calçado; ambos com valores acima da média nacional.

Na sétima consideração analisamos a aplicação pelas empresas de um conjunto de direitos dos CCT. No pagamento do trabalho suplementar, a desconformidade é muito elevada no que se refere às percentagens legais; quando analisamos o descanso compensatório em resultado do trabalho suplementar prestado, nenhum inquirido gozou qualquer descanso, embora todos tenham feito trabalho suplementar.

No gozo dos feriados estabelecido nos CCT verifica-se alguma desconformidade nos sectores dos têxteis e do vestuário.

O estabelecimento dos calendários anuais de férias é feito na maioria dos casos por decisão unilateral dos empresários. No que respeita ao gozo de férias anuais, uma parte dos inquiridos, 11%, afirmou gozar menos de 22 dias úteis de férias variando esse gozo entre os 10 dias e os 21 dias por ano. Estamos perante mais uma violação grosseira da norma que impõe o gozo efectivo mínimo de 22 de férias com vista a facilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador(a) a sua integração na vida familiar e a participação social e cultural.

Neste conjunto de direitos dos CCT é visível uma elevada desconformidade que exige do sindicato uma maior divulgação dos direitos contratuais junto dos trabalhadores e um maior esforço para o aumento da conformidade entre as normas dos CCT e as práticas empresariais.

As condições de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) dão conteúdo à nossa oitava consideração. Embora os CCT anteriores a 2006 já incluíssem normas gerais sobre SHST não há dúvida que são as convenções colectivas sectoriais negociadas em 2006, que passam a incorporar um conjunto de normas estruturantes sobre esta importante dimensão da prevenção e das condições de trabalho, incluindo a negociação pela primeira vez das comissões de SHST, de composição bipartida e paritária.

Para aferirmos o estado das condições de SHST nas empresas onde os inquiridos trabalham elencamos um conjunto de indicadores. A maioria das empresas não tem cantina ou refeitório para os trabalhadores tomarem as suas refeições ou tomarem um café nas pausas do trabalho.

O funcionamento dos espaços sanitários, funcionam de forma deficiente, muitos nem sequer têm papel-higiénico, toalhas, sabão, não tem chuveiros e em algumas empresas não há limpeza periódica.

No que respeita à prevenção da saúde existem carências como a ausência de médicos de medicina no trabalho e profissionais para os primeiros socorros; apenas uma minoria de empresas tem um enfermeiro.

Em nenhuma empresa foi já constituída a comissão de SHST, o que demonstra o atraso na implementação deste tipo de organização e o longo caminho que temos ainda que percorrer.

A nona consideração coloca o enfoque nas políticas de incentivos e serviços sociais disponibilizadas pelas empresas aos inquiridos. Constatamos um vazio total dessas políticas e mesmo o subsídio de alimentação, direito contratual, excepto no sector da cordoaria e redes, não é aplicado a todos os inquiridos.

A décima consideração procura reter um pouco das relações interpessoais e sociais que se estabelecem dentro das empresas onde trabalham os inquiridos e as relações de parentesco entre as chefias e os proprietários das empresas. A maioria das chefias não tem nenhuma relação de parentesco com os proprietários das empresas, o que se tivermos em consideração que estamos num tecido produtivo de micro e pequenas empresas, poderá significar uma alteração da estrutura hierárquica com a inclusão de quadros intermédios. Em relação às relações entre os inquiridos e os seus superiores hierárquicos, numa escala entre as muito boas e muito más relações, 40% dos inquiridos assumem uma posição central na escala, nem boas nem más, e 51% dividem-se em boas e muito boas. As relações más e muito más não têm peso relevante na avaliação dos inquiridos. As relações entre os inquiridos e os empresários reforçam a posição central na escala, 46%, e as relações boas e muito boas são assumidas por 45% dos inquiridos.

Se tivermos em consideração o nível elevado de desconformidades nas relações laborais assumidas pelos inquiridos e a avaliação feita por estes às relações sociais com os empresários, não detectamos nenhuma influência das desconformidades na avaliação das relações sociais que os inquiridos estabelecem com os empresários. Esta avaliação parece-nos reflectir uma consciência individual onde existe falta de informação sobre os direitos contratuais e legais e uma apatia perante as ilegalidades praticadas por uma parte dos empresários.

ANEXOS

Quadro nº 53 | Pagamento das percentagens de turno contratuais

Pagamento de % em turnos	Número	(%)
Sim	13	81
Não	3	19

N=16

Quadro nº 54 | Pagamento aos inquiridos das percentagens contratuais do trabalho suplementar

Pagamento de % em trabalho suplementar	Número	(%)
Sim	23	22
Não	80	78

N=103

Quadro nº 55 | Gozo compensatório dos inquiridos pelo trabalho suplementar

Gozo compensatório	Número	(%)
Sim	—	—
Não	102	100

N=102

Quadro nº 56 | Avaliação do gozo dos feriados constantes do contrato colectivo

Gozo feriados	Número	(%)
Sim	96	93
Não	7	7

N=103

Quadro nº 57 | Avaliação do cumprimento das normas contratuais na marcação de férias

Cumprimento normas marcação férias	Número	(%)
Sim	26	25
Não	76	75

N=102**Quadro nº 58 | Avaliação da aplicação do regime contratual de faltas**

Aplicação normas de faltas	Número	(%)
Sim	26	25
Não	76	75

N=102**Quadro nº 59 | Atribuição de subsídio de amas na têxtil, malhas, têxteis lar**

Cumprimento normas marcação férias	Número	(%)
Não	12	100

N=12**Quadro nº 60 | Diferentes actividades desenvolvidas pelos empresários**

Actividades	Número
Na área desportiva	17
Na área política	17
Na área cultural	9
Na área religiosa	18

FICHA TÉCNICA

Título

Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Tâmega e do Sousa

Edição

FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto

Autor

Gabinete de Estudos da FESETE

Capa

Gabinete de Estudos da FESETE

Montagem, Reprodução e Acabamentos

AT - Loja Gráfica

Tiragem

6.000 exemplares

Contacto

Casa Sindical dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário e Calçado
Avenida da Boavista, n° 583, 4100-127 Porto

Tel: 22 600 23 77

Fax: 22 600 21 64

E-mail: fesete@netcabo.pt / sintevacc@netcabo.pt

Portal: www.fesete.pt

