FESETE

Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Vale do Ave

Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Vale do Ave

Autor:

FESETE

Co-Financiado:

POAT FSE
PROGRAMA OPERACIONAL DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA FUNDO SOCIAL EUROPEU
Gerir, conhecer e intervir

QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL

GOVERNO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

ValeDoAve.indd 1 11/06/14 13:36

CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS E DA FILEIRA DAS ITVC NA REGIÃO DO VALE DO AVE

ValeDoAve.indd 3 11/06/14 13:36

FICHA TÉCNICA

Edição e Propriedade

FESETE
Avenida da Boavista, 583
4100 - 127 Porto
Tel: 22 600 23 77 Fax: 22 600 21 64
http://www.fesete.pt
E-mail: fesete@netcabo.pt

Apoios POAT FSE QREN

Título

Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Vale do Ave

Equipa técnica

Rute Lemos - Coordenadora do Estudo
Manuel Freitas
Abel Pinto
Bruno Freitas
Francisca Vidal
Helena Policarpo
Lurdes Fonseca
Jorge Carvalho
António Freitas

Montagem, Reprodução e Acabamentos

AT - Loja Gráfica, Lda
Apartado 1436 - 4100 Porto

Local de Edição Porto

Data de Edição Abril 2011

Tiragem 10.000 exemplares

AGRADECIMENTOS

A elaboração deste estudo não teria sido possível sem a colaboração e empenhamento de várias pessoas e instituições a quem queremos transmitir o nosso sincero agradecimento.

Ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, através do Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT) do Fundo Social Europeu (FSE), inserido no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), que financiou a sua elaboração.

À Equipa do Sistema Integrado de Indicadores Estatísticos do Gabinete (ESIIE) do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade (MTSS), pela informação e pelos dados fornecidos.

Aos Sindicatos que participaram no estudo através da aplicação de inquéritos aos trabalhadores das ITVC.

ValeDoAve.indd 7 11/06/14 13:36

ÍNDICE

INTRODUÇÃO 11

1. CARACTERIZAÇÃO SECTORIAL DAS ITVC NA REGIÃO DO VALE DO AVE 17

1.1 Estrutura empresarial 19

1.2 Estrutura do emprego 24

1.2.1 Volume de emprego 24

1.2.2 Caracterização dos trabalhadores 28

1.2.2.1 Distribuição por sexo 28

1.2.2.2 Estrutura etária 29

1.2.2.3 Habilitações literárias 31

1.2.2.4 Níveis de qualificação 34

1.2.2.5 Remunerações 38

1.2.2.6 Vínculo contratual 39

2. CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS 43

3. CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS: ANÁLISE DO INQUÉRITO AOS TRABALHADORES DAS ITVC DO VALE DO AVE 47

3.1 Perfil sócio-profissional dos trabalhadores 49

3.2 Caracterização do tecido produtivo 55

3.3 Relações laborais 61

3.3.1 Natureza do emprego 61

3.3.2 Duração e organização dos horários de trabalho 63

3.3.3 Retribuição 66

3.3.4 Determinação do salário, do horário de trabalho e da categoria profissional 69

3.3.5 Sindicalização 71
3.3.6 Presença de estruturas de representação dos trabalhadores nas empresas 73
3.3.7 Formação profissional 75
3.3.8 Direitos consagrados nos CCT e as práticas empresariais 77
3.3.9 Condições de saúde, higiene e segurança no trabalho 86
3.3.10 Avaliação do relacionamento laboral nas empresas 88

CONSIDERAÇÕES FINAIS 95

BIBLIOGRAFIA 105

ANEXOS 111

INTRODUÇÃO

ValeDoAve.indd 11 11/06/14 13:36

As Indústrias Têxtil, Vestuário e Calçado/Curtumes (ITVC) assumem, desde longa data, grande relevância na estrutura económica nacional tal como pode ser confirmado pela análise de alguns indicadores económicos (INE, 2010): em 2008 as ITVC representam 13,9% do total das exportações de bens nacionais; 10,1% do Volume de negócios e 13,9% do Valor Acrescentado Bruto (VAB) do total da Indústria Transformadora (IT) nacional. Do total da IT nacional, em 2009, 21,3% das unidades produtivas pertenciam às ITVC concentrando 26,7% do emprego (GEP-MTSS, 2011).

Apesar desse protagonismo, são visíveis as fragilidades das ITVC nacionais e que se traduzem na progressiva redução do quantitativo de empresas e de emprego. A liberalização dos mercados mundiais[1], com a entrada em vigor de um novo enquadramento regulador do comércio internacional de têxteis e vestuário, a par da crescente globalização, desencadeou uma forte pressão competitiva criada pelas economias de mão-de-obra barata, em particular os países asiáticos e do leste europeu, alterando-se os padrões de concorrência. Perante a perda das vantagens competitivas assentes quer nos baixos custos de produção e mão-de-obra barata quer nas medidas legais proteccionistas, as ITVC nacionais sofreram mudanças estruturais expressas no encerramento de empresas, deslocalização de empresas de capital estrangeiro e nacional e recurso à subcontratação estrangeira.

Sendo este um sector fortemente condicionado pelas oscilações da conjuntura económica mundial, o actual contexto de regressão económica nos países desenvolvidos constitui um factor acrescido de vulnerabilidade sectorial. Para-

[1] As ITVC nacionais estavam abrangidas pelo Acordo Multi-Fibras (1973) que impunha restrições legais à importação de produtos têxteis e do vestuário de países não europeus. Estas medidas proteccionistas, associadas a salários baixos em comparação com os de certos países europeus, traduziram-se em vantagens competitivas para as empresas nacionais impulsionando uma forte dinamização económica sectorial. No entanto, em 1995 é estabelecido entre países da Organização Mundial do Comércio (OMC) o Acordo sobre Têxteis e Vestuário e que previa a abolição das barreiras comerciais passando a existir, a partir 1 de Janeiro de 2005, a livre concorrência à escala mundial.

ValeDoAve.indd 13 11/06/14 13:36

lelamente, o desenvolvimento tecnológico e as novas exigências do mercado de consumo marcadas pela diferenciação, qualidade e celeridade na mudança de tendências e de modas, exigem profundas alterações nos planos estratégicos empresarias.

Num cenário em que uma multiplicidade de factores se entrecruzam expondo as ITVC a novos desafios importa considerar o seu impacto nas relações laborais. Neste âmbito, a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE) propôs-se desenvolver um conjunto de estudos direccionados para a caracterização das relações laborais em diferentes regiões nacionais. Partindo do pressuposto que existem singularidades inerentes às dinâmicas económicas locais é importante desenvolver estudos que se centrem em espaços territoriais específicos. De facto, existe uma vasta literatura de análise das ITVC ao nível nacional sendo no entanto mais escassa informação ao nível regional.

O presente estudo debruça-se sobre uma das regiões com maior relevo em termos de dinâmica económica gerada pelas ITVC, nomeadamente, a região do Vale do Ave. De facto, esta região, em 2009, concentra um terço da estrutura empresarial e do emprego do total das ITVC nacionais. Em 2008, o sector representava mais de metade do Volume de Negócios (50,4%) e do VAB (50,8%) da IT da região (INE, 2010). Segundo Vasconcelos (2006:11), dada a grande concentração de empresas das ITVC verifica-se no Vale do Ave o fenómeno de economia de localização com "uma maior especialização, o aproveitamento de economias de escala na produção de *inputs* intermédios, acesso a informação estratégica sobre o mercado de factores e produtos, a existência de *spillovers* de conhecimento e acesso a mão-de-obra especializada".

Esta região constitui, assim, uma estrutura económica industrializada e com elevada dependência do trabalho e riqueza decorrente das ITVC, o que a torna particularmente vulnerável às variações do sector.[2]

O objectivo central do estudo visa aprofundar o conhecimento das relações laborais nas ITVC no Vale do Ave reunindo um conjunto de dados com relevância no desenvolvimento da negociação sectorial colectiva enquanto instrumento que contribua para a visibilidade das empresas e a defesa do emprego num contexto de profundas mutações no comércio mundial. Sintetizando, pretende contribuir para uma intervenção mais direccionada das autoridades públicas e adequar os Contratos Colectivos de Trabalho (CCT) às

[2] Esta situação não se pode dissociar do facto do Vale do Ave apresentar um tecido social frágil com um índice de poder de compra *per capita* situado nos 75,46 em 2008, inferior à média nacional, o que exige uma abordagem centrada na necessidade de reestruturação do sector de modo a fazer face aos constrangimentos económicos e consequências sociais que lhes estão inerentes.

ValeDoAve.indd 14 11/06/14 13:36

necessidades das empresas, sua reestruturação e consequentemente criar condições para a protecção do emprego.

Mais especificamente o estudo propõe-se a: a) caracterizar o tecido produtivo das ITVC na região do Vale do Ave a partir de uma abordagem actualizada de um conjunto de indicadores económicos e sociais associados à estrutura empresarial e emprego; b) analisar a conformidade entre os conteúdos das normas dos CCT e as práticas empresariais nas mais variadas dimensões como sejam a remuneração, vínculo contratual, duração e organização dos horários de trabalho, formação profissional, condições de higiene e segurança, entre outras. Acresce-se que este é um sector em que a economia informal "tem alguma expressão" (Lima, 2009) pelo que com o estudo pretende-se conhecer algumas vertentes desta realidade.

A análise foi desenvolvida ao nível dos concelhos que integram esta região e que segundo a classificação do INE, ADRAVE e Associação de Municípios do Vale do Ave são oito, nomeadamente: Fafe; Guimarães; Póvoa de Lanhoso; Santo Tirso; Trofa; Vieira do Minho; Vila Nova de Famalicão; e Vizela.

Para a realização do estudo recorreu-se, em termos metodológicos, à recolha e tratamento de dados estatísticos disponibilizados pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social a partir dos Quadros de Pessoal, assim como à construção e aplicação de um inquérito por questionário a trabalhadores das ITVC. A amostra do inquérito foi construída a partir de uma metodologia não aleatória o que limita a generalização das conclusões para o universo da população em estudo. Não obstante, procurou-se garantir, através da grande dimensão da amostra e do controlo dos critérios na selecção dos trabalhadores inquiridos, uma maior proximidade possível com a realidade em análise.

O estudo está estruturado em quatro partes. No primeiro capítulo desenvolve-se uma caracterização das ITVC na região do Vale do Ave e respectivos concelhos em termos de estrutura empresarial e de emprego, comparando os anos de 2000 e 2009, o ano mais recente para o qual existe informação estatística disponível. No segundo capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos de construção da amostra, de aplicação do inquérito e tratamento dos dados. No terceiro capítulo é apresentada uma descrição sócio-demográfica dos trabalhadores inquiridos e é analisado um conjunto de variáveis de caracterização das relações laborais abordadas no inquérito. Sempre que seja pertinente essa análise é realizada a partir do cruzamento de variáveis como o género, a idade, entre outras, de modo a obter uma caracterização mais detalhada. No quarto, e último capítulo, tecem-se considerações finais com uma síntese das conclusões relevantes para um efectivo contributo ao conhecimento da realidade empresarial das ITVC no Vale do Ave, práticas laborais e condições de trabalho.

ValeDoAve.indd 15 11/06/14 13:36

1

CARACTERIZAÇÃO SECTORIAL DAS ITVC NA REGIÃO DO VALE DO AVE

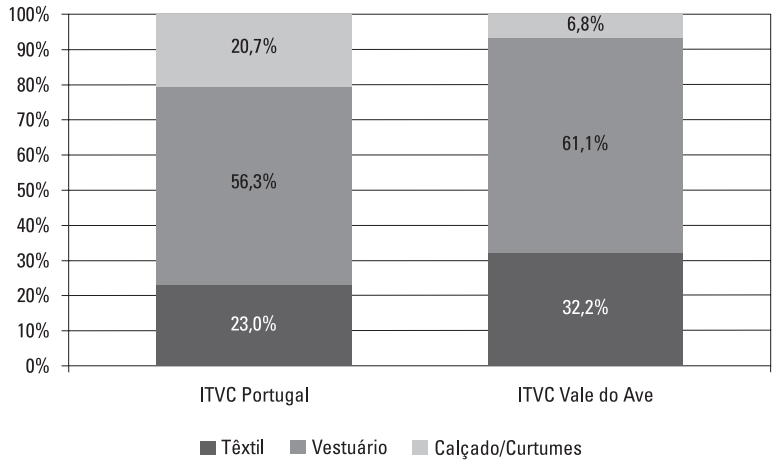
ValeDoAve.indd 17 11/06/14 13:36

1.1 ESTRUTURA EMPRESARIAL[3]

As ITVC apresentam um elevado peso na estrutura industrial do Vale do Ave dado que no ano de 2009 representam a maioria das empresas da IT da região (62,5%), traduzindo uma forte especialização regional neste tipo de indústrias[4].

O sector do Vestuário é o que concentra mais unidades produtivas (61,1%). Não obstante, uma análise comparativa permite concluir que nesta região o peso da Indústria Têxtil em termos de número de empresas é superior face ao total nacional. Por sua vez, a Indústria do Calçado/Curtumes é pouco expressiva representando apenas 6,8% das empresas das ITVC na região contra os 20,7% que assume no total nacional das ITVC (gráfico n.º 1).

Gráfico n.º 1 – Distribuição das empresas das ITVC em Portugal e na região do Vale do Ave (2009)



3 O período em análise abrange a transição entre dois referenciais de Classificação das Actividades Económicas (CAE) pelo que para o ano de 2000 os dados estão apresentados segundo a CAE Rev. 2 e para o ano de 2009 segundo a CAE Rev.3. As alterações introduzidas na CAE Rev. 3 não são consideradas relevantes em termos de análise comparativa pelo que se optou por realizar uma equivalência directa entre os dois referenciais (anexo A).

4 No anexo B é apresentado um quadro com dados detalhados sobre o número de empresas por sector e por ano (2000 e 2009) para cada um dos concelhos que integram a região do Vale do Ave.

ValeDoAve.indd 19 11/06/14 13:36

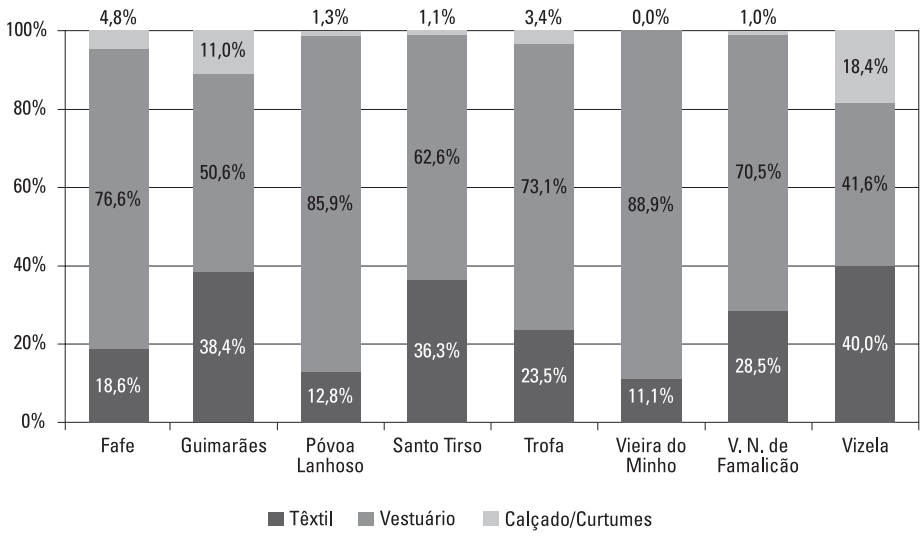
Mais especificamente, e como se pode constatar no quadro seguinte, a maioria das empresas pertence ao subsector da Confecção de artigos de vestuário (56,6%) seguida da Fabricação de outros têxteis (21,2%).

Quadro n.º 1 – Número de empresas na região do Vale do Ave por subsectores das ITVC (2009)

Sector	Subsector	N.º empresas	%
Têxtil	Preparação e fiação de fibras têxteis	48	1,6
	Tecelagem de têxteis	122	4,2
	Acabamento de têxteis	150	5,1
	Fabricação de outros têxteis	618	21,2
	Sub-total	938	32,2
Vestuário	Confecção de artigos de vestuário, excepto artigos de peles com pêlo	1.652	56,6
	Fabricação de artigos de peles com pêlo	0	0,0
	Fabricação de artigos de malha	130	4,5
	Sub-total	1.782	61,1
Calçado e Curtumes	Curtimenta e acabamento peles s/ pêlo e c/ pêlo; Fab. art. Viagem, uso pessoal, marroq., correeiro, seleiro	7	0,2
	Indústria do calçado	190	6,5
	Sub-total	197	6,8
TOTAL		2.917	100,0

A Indústria do Vestuário é dominante em todos os concelhos da região (gráfico n.º 2).

Gráfico n.º 2 – Distribuição das empresas por sectores das ITVC nos concelhos da região do Vale do Ave (2009)



ValeDoAve.indd 20 11/06/14 13:36

Considerando os concelhos em termos individuais, constata-se uma tendência para a concentração espacial de empresas das ITVC em Guimarães e Vila Nova de Famalicão que detêm em conjunto a maioria das unidades produtivas (39,8% e 20,2%, respectivamente). O concelho de Guimarães é o mais representativo em todos os sectores das ITVC. Por sua vez, ao nível do Têxtil e Vestuário, V. N. Famalicão é o segundo concelho mais expressivo enquanto no Calçado/Curtumes Vizela ocupa o segundo lugar. Os concelhos da região do Vale do Ave com menor expressão ao nível das ITVC são Póvoa do Lanhoso, Trofa, Vieira do Minho e Vizela (quadro n.º 2).

Quadro n.º 2 – Número de empresas das ITVC nos concelhos da região do Vale do Ave (2009)

Concelho	Sector					
	Têxtil		Vestuário		Calçado/Curtumes	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Fafe	74	7,9	305	17,1	19	9,6
Guimarães	446	47,5	587	32,9	128	65,0
Póvoa de Lanhoso	10	1,1	67	3,8	1	0,5
Santo Tirso	135	14,4	233	13,1	4	2,0
Trofa	28	3,0	87	4,9	4	2,0
Vieira do Minho	1	0,1	8	0,4	0	0,0
V. N. de Famalicão	168	17,9	416	23,3	6	3,0
Vizela	76	8,1	79	4,4	35	17,8
Total	938	100,0	1.782	100,0	197	100,0

Em termos de tendência evolutiva no período entre 2000 e 2009 assiste-se a uma quebra de 22,4% do número de empresas das ITVC na região, portanto mais de 1/5 das unidades produtivas encerraram. Porém, esta redução foi menos expressiva face à verificada no total das ITVC a nível nacional (26,2%). É interessante destacar que os únicos concelhos com uma dinâmica económica positiva em termos de criação de novas empresas foram os de Vieira do Minho e Vizela, precisamente os que integram o grupo dos concelhos que detêm o menor número de empresas (quadro n.º 3).

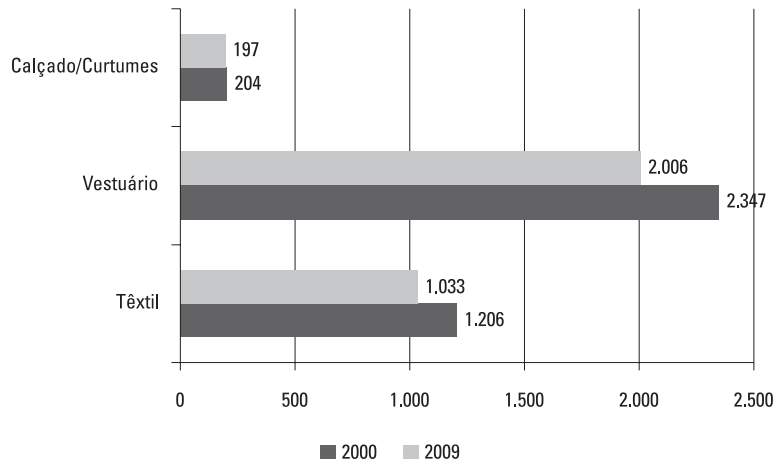
ValeDoAve.indd 21 11/06/14 13:36

Quadro n.º 3 – Evolução do número de empresas das ITVC nos concelhos da região do Vale do Ave entre 2000 e 2009

Concelho	Ano				Variação do n.º de empresas 00-09 (%)
	2000		2009		
	N.º	%	N.º	%	
Fafe	512	13,6	398	13,6	-22,3
Guimarães	1.518	40,4	1.161	39,8	-23,5
Póvoa de Lanhoso	105	2,8	78	2,7	-25,7
Santo Tirso	449	12,0	372	12,8	-17,1
Trofa	201	5,4	119	4,1	-40,8
Vieira do Minho	6	0,2	9	0,3	50,0
V. N. de Famalicão	854	22,7	590	20,2	-30,9
Vizela	112	3,0	190	6,5	69,6
Total	3.757	100,0	2.917	100,0	-22,4

Numa perspectiva sectorial, o decréscimo de empresas nas Indústrias do Vestuário, na ordem dos 24,1%, e na Têxtil, na ordem dos 22,2%, foi muito mais acentuado do que o verificado na Indústria do Calçado/Curtumes, situado nos 3,4%. Neste sentido, parece importante sublinhar que apesar do Calçado ter menor peso na região, é o sector que apresenta uma tendência para suportar o impacto da competitividade de países de mão-de-obra barata (sublinha-se que a nível nacional o número de empresas do Calçado diminuiu 16,9%).

Gráfico n.º 3 – Evolução do número de empresas das ITVC na região do Vale do Ave entre 2000 e 2009



ValeDoAve.indd 22 11/06/14 13:36

Analisando a repartição das empresas por escalões de pessoas ao serviço conclui-se que estamos perante uma estrutura produtiva constituída essencialmente por micro e pequenas empresas. Como se pode verificar no quadro n.º 4, 92,2% das empresas têm ao seu serviço menos de 50 trabalhadores, sendo que a maioria (56,4%) tem menos de 10 trabalhadores. Não obstante, constata-se que é nesta região que se encontra a grande maioria das empresas das ITVC a nível nacional com mais de 500 trabalhadores, 76,9%, e 90,0% de unidades produtivas do sector Têxtil com esta dimensão.

Quadro n.º 4 – Distribuição das empresas na região do Vale do Ave por sectores das ITVC segundo os escalões de pessoal ao serviço (2009)

Sector	Número de Pessoas ao Serviço					
	1 a 9	10 a 49	50 a 249	250 a 499	Mais de 499	Total
Têxtil	59,9%	31,6%	6,8%	0,8%	1,0%	100,0%
Vestuário	57,0%	37,7%	5,2%	0,1%	0,1%	100,0%
Calçado/Curtumes	42,1%	42,6%	13,7%	1,5%	0,0%	100,0%
Total	56,4%	35,8%	7,1%	0,4%	0,3%	100,0%

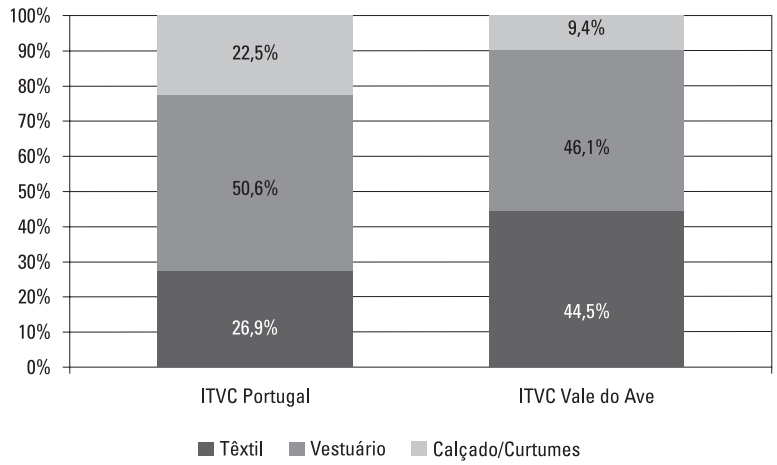
ValeDoAve.indd 23 11/06/14 13:36

1.2 ESTRUTURA DO EMPREGO[5]

1.2.1 VOLUME DE EMPREGO

Relativamente ao emprego, constata-se que as ITVC são responsáveis por 68,6% do emprego da IT no Vale do Ave, com o total 58.675 de pessoas ao serviço em 2009. Apesar do Vestuário concentrar a maioria das empresas das ITVC, o quantitativo de pessoas ao serviço está muito próximo da Indústria Têxtil, com uma diferença apenas de 1,6 pontos percentuais. Tendo em conta que existem mais empresas do Vestuário, tal como referido no ponto anterior, conclui-se que estas são de dimensão mais reduzida em termos de escalões de pessoal ao serviço comparativamente com as empresas do Têxtil. A Indústria Têxtil no Vale do Ave tem maior importância em termos de pessoal ao serviço (44,5%) em comparação com a média nacional (26,9%), o que traduz a especialização do tecido produtivo do Vale do Ave neste sector (gráfico n.º 4).

Gráfico n.º 4 – Distribuição do pessoal ao serviço em Portugal e na região do Vale do Ave por sectores das ITVC (2009)



5 No anexo C são apresentados quadros com dados mais detalhados dos indicadores relativos à estrutura do emprego.

ValeDoAve.indd 24 11/06/14 13:36

Pela leitura do quadro seguinte conclui-se que a Confecção de artigos de vestuário é o subsector que emprega mais pessoas (42,2%).

Quadro n.º 5 – Número de Pessoas ao Serviço nos subsectores das ITVC na região do Vale do Ave (2009)

Sector	Subsector	N.º Pessoas ao Serviço	%
Têxtil	Preparação e fiação de fibras têxteis	2.152	3,7
	Tecelagem de têxteis	7.305	12,4
	Acabamento de têxteis	5.546	9,5
	Fabricação de outros têxteis	11.097	18,9
	Sub-total	26.100	44,5
Vestuário	Confecção de artigos de vestuário, excepto artigos de peles com pêlo	24.749	42,2
	Fabricação de artigos de peles com pêlo	0	0,0
	Fabricação de artigos de malha	2.322	4,0
	Sub-total	27.071	46,1
Calçado e Curtumes	Curtimenta e acabamento peles s/ pêlo e c/ pêlo; Fab. art. Viagem, uso pessoal, marroq., correeiro, seleiro	134	0,2
	Indústria do calçado	5.370	9,2
	Sub-total	5.504	9,4
TOTAL		58.675	100,0

Na maioria dos concelhos grande parte do volume de emprego está concentrada no sector do Vestuário. A única excepção é Guimarães no qual a Indústria Têxtil centraliza mais pessoal ao serviço. O sector do Calçado/Curtumes, como se pode observar no quadro seguinte, tem menor expressão em termos de volume de emprego sendo nos concelhos de Vizela e Guimarães que este sector utiliza mais mão-de-obra.

O concelho de Guimarães é o que emprega mais pessoas nas ITVC no Vale do Ave (40,8%) seguido de V. N. Famalicão (23,5%), o que está de acordo com o facto de deterem uma maior concentração de unidades produtivas. Efectivamente verifica-se que existe uma elevada dependência sectorial em alguns concelhos do Vale Ave como o caso de Guimarães em que 78,1% do total da mão-de-obra da IT está afecta às ITVC.

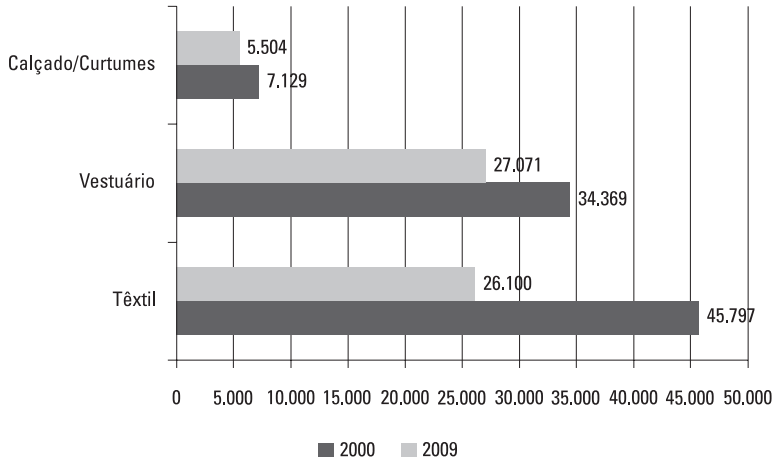
ValeDoAve.indd 25 11/06/14 13:36

Quadro n.º 6 – Número de Pessoas ao Serviço nas ITVC nos concelhos na região do Vale do Ave (2009)

Concelho	Sector					
	Têxtil		Vestuário		Calçado/Curtumes	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Fafe	797	16,4	3.922	80,5	155	3,2
Guimarães	12.642	52,8	7.768	32,5	3.515	14,7
Póvoa de Lanhoso	155	11,3	1.195	86,8	27	2,0
Santo Tirso	4.091	49,4	4.100	49,5	86	1,0
Trofa	539	30,7	1.054	60,1	161	9,2
Vieira do Minho	4	3,7	104	96,3	0	0,0
V. N. de Famalicão	6.182	44,8	7.127	51,7	485	3,5
Vizela	1.690	37,0	1.801	39,4	1.075	23,5
Total	26.100	44,5	27.071	46,1	5.504	9,4

Retendo a atenção na evolução do emprego, conclui-se que há uma forte diminuição de pessoas ao serviço na ordem dos 32,8%, o que traduz uma perda efectiva de 28.620 postos de trabalho nas ITVC na região em estudo (gráfico n.º 5). Não obstante, esta diminuição foi menos expressiva face à perda de emprego na média nacional das ITVC que se situou nos 38,2%.

Gráfico n.º 5 – Evolução do número de Pessoas ao Serviço nos sectores das ITVC na região do Vale do Ave entre 2000 e 2009

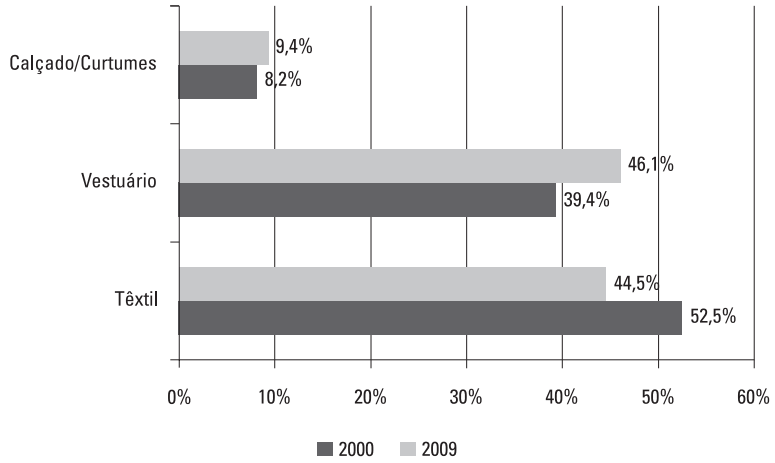


Em todos os sectores observou-se uma tendência de decréscimo de emprego, sendo a Indústria Têxtil a que apresentou a redução mais significativa, com uma perda de 43,0% de trabalhadores. Esta situação reflectiu-se no peso de cada um dos sectores dado que a Indústria Têxtil perde protagonismo no conjunto das ITVC no Vale do Ave, em termos de emprego, e a Indústria do

ValeDoAve.indd 26 11/06/14 13:36

Vestuário, apesar de ter uma quebra de 21,2% dos trabalhadores, passa a ser em 2009 o sector das ITVC que emprega mais pessoas (gráfico nº 6).

Gráfico n.º 6 – Distribuição das pessoas ao Serviço por sectores das ITVC e ano (2000 e 2009)



De acordo com o quadro n.º 7, em quase todos os concelhos da região registou-se uma quebra no volume de emprego, com excepção dos concelhos de Vizela e Vieira do Minho que viram aumentar os postos de trabalho em 44,7% e 61,2%, respectivamente, e que está associado ao incremento do número de empresas referido no ponto anterior.

Quadro n.º 7 – Evolução do número de Pessoas ao Serviço nos concelhos na região do Vale do Ave por sectores das ITVC entre 2000 e 2009

Concelho	Ano				Variação do n.º de pessoas ao serviço 00-09 (%)
	2000		2009		
	N.º	%	N.º	%	
Fafe	6.161	7,1	4.874	8,3	-20,9
Guimarães	34.464	39,5	23.925	40,8	-30,6
Póvoa de Lanhoso	1.669	1,9	1.377	2,3	-17,5
Santo Tirso	14.366	16,5	8.277	14,1	-42,4
Trofa	4.710	5,4	1.754	3,0	-62,8
Vieira do Minho	67	0,1	108	0,2	61,2
V. N. de Famalicão	22.702	26,0	13.794	23,5	-39,2
Vizela	3.156	3,6	4.566	7,8	44,7
Total	87.295	100,0	58.675	100,0	-32,8

ValeDoAve.indd 27 11/06/14 13:36

1.2.2 CARACTERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

1.2.2.1 DISTRIBUIÇÃO POR SEXO

Relativamente à divisão do emprego por sexo constata-se que a mão-de-obra feminina predomina no total das ITVC no Vale do Ave, 62,7%, apesar da taxa de trabalho feminino ser aqui inferior à média nacional das ITVC situada nos 69,8%. Uma explicação para uma maior presença de trabalho masculino nas ITVC do Vale do Ave prende-se com o facto de nesta região a Indústria Têxtil ter maior representatividade em termos de volume de emprego comparativamente com a média nacional e sendo esta uma indústria tradicionalmente dominada por mão-de-obra masculina resulta numa maior concentração de emprego masculino.

Uma análise a nível sectorial permite apontar outras diferenças importantes: na Indústria do Vestuário 85,3% dos trabalhadores são mulheres enquanto que na Indústria Têxtil a maioria são homens (59,1%); no caso da Indústria do Calçado/Curtumes também existe uma maior concentração de trabalhadores do sexo feminino (54,4%) muito embora a diferença seja mais equilibrada comparativamente com os restantes sectores (gráfico n.º 7). Todos os concelhos da região em estudo apresentam esta distribuição, com excepção de Póvoa do Lanhoso e Santo Tirso que na Indústria do Calçado/Curtumes apresentam mais trabalhadores do sexo masculino.

Gráfico n.º 7 – Distribuição das Pessoas ao Serviço por sexo e sectores das ITVC (2009)

A quebra de emprego entre 2000 e 2009 atinge com maior expressividade

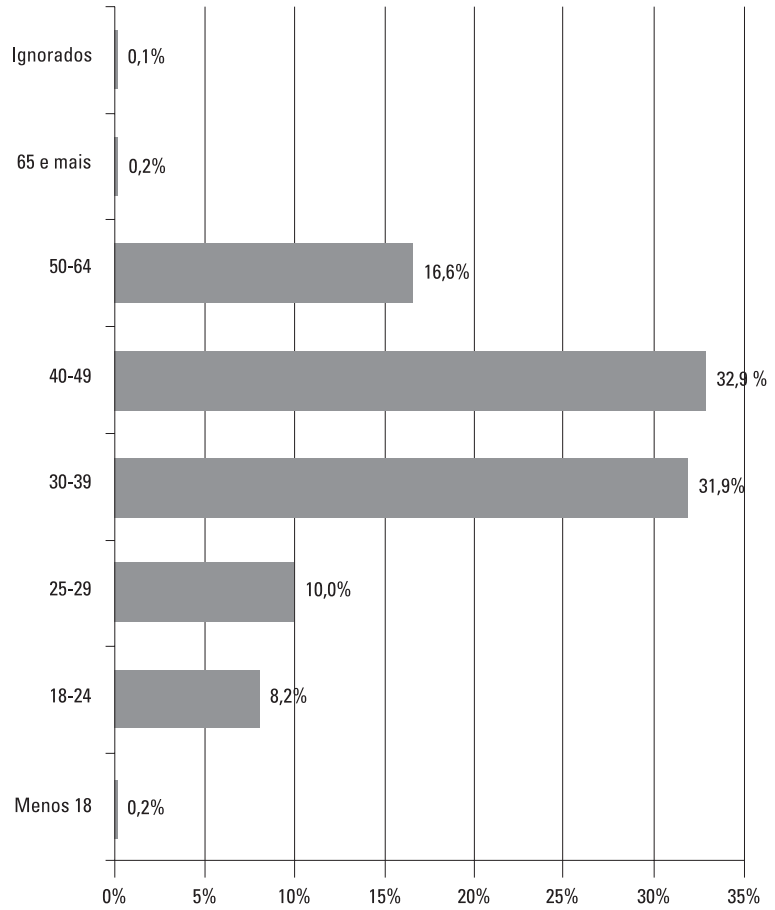
ValeDoAve.indd 28 11/06/14 13:36

os homens, o que está associado ao facto de estes serem predominantes no sector Têxtil, onde se registou maior redução de mão-de-obra[6].

1.2.2.2 ESTRUTURA ETÁRIA

Relativamente à estrutura etária, o maior volume dos trabalhadores das ITVC no Vale do Ave tem idades até aos 39 anos (50,3%). Porém, o escalão etário mais expressivo é o dos 40 aos 49 anos com 32,9% dos trabalhadores (gráfico n.º 8).

Gráfico n.º 8 – Escalão etário do Pessoal ao Serviço nas ITVC na região do Vale do Ave (2009)



6 O emprego feminino na ITVC no Vale do Ave decresceu 31,2% inferior ao registado no emprego masculino situado nos 35,3%.

ValeDoAve.indd 29 11/06/14 13:36

Esta distribuição etária não é idêntica para todos os sectores das ITVC. Assim, como se pode verificar pela leitura do quadro n.º 8, a Indústria Têxtil apresenta um perfil de trabalhador mais envelhecido dado que mais de metade do total de pessoas ao serviço tem mais de 40 anos (54,6%). Nos restantes sectores a maioria dos trabalhadores tem idades até aos 39 anos, salientando-se que é na Indústria do Calçado/Curtumes que se concentram os trabalhadores mais jovens.

Quadro n.º 8 – Número de Pessoas ao Serviço na região do Vale do Ave por sectores das ITVC segundo o grupo etário (2009)

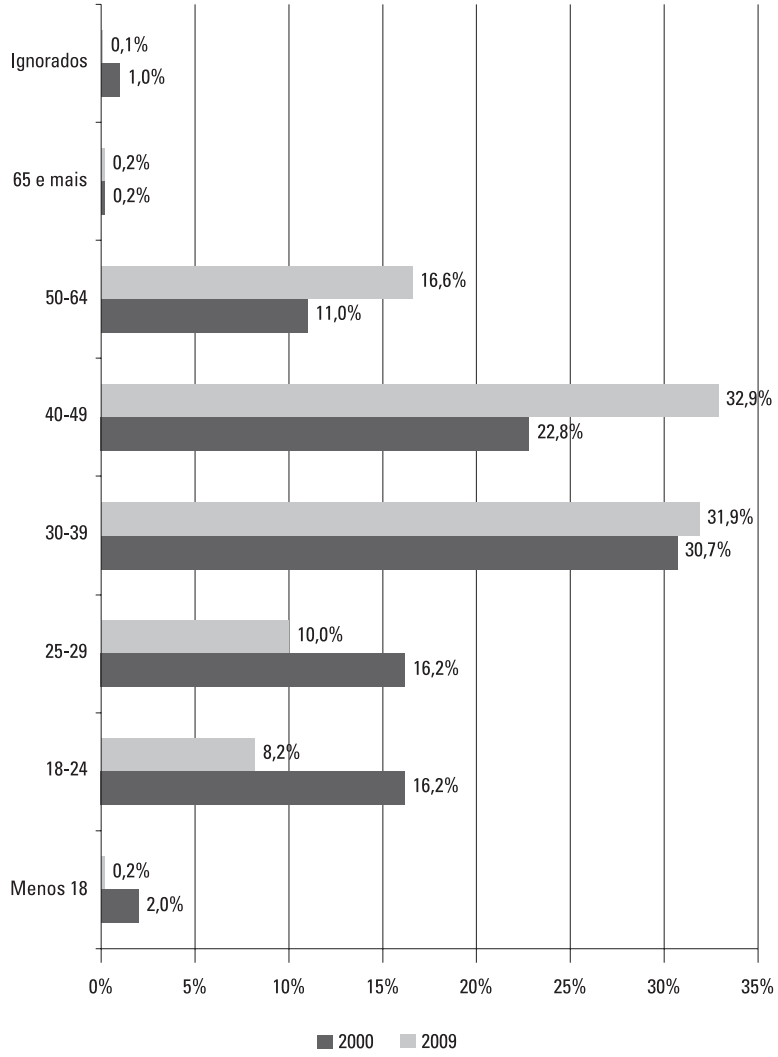
Grupo etário	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado/Curtumes			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 18 anos	31	0,1	70	0,3	35	0,6	136	0,2
18-24	1.990	7,6	2.213	8,2	596	10,8	4.799	8,2
25-29	2.510	9,6	2.741	10,1	609	11,1	5.860	10,0
30-39	7.222	27,7	9.471	35,0	2.001	36,4	18.694	31,9
40-49	8.566	32,8	9.091	33,6	1.631	29,6	19.288	32,9
50-64	5.687	21,8	3.419	12,6	612	11,1	9.718	16,6
≥ 65	75	0,3	45	0,2	9	0,2	129	0,2
Ignorados	19	0,1	21	0,1	11	0,2	51	0,1

De um modo geral, todos os concelhos assumem a mesma estrutura etária dos trabalhadores, com algumas excepções que de seguida se apontam. Assim, Santo Tirso e Trofa apresentam uma estrutura etária mais envelhecida concentrando maiores percentagens de trabalhadores com mais de 40 anos contrariamente aos concelhos de Póvoa de Lanhoso e Vieira do Minho que detêm o maior peso de trabalhadores jovens (com menos de 25 anos).

Em termos evolutivos, entre 2000 e 2009 verifica-se um envelhecimento dos trabalhadores dos sectores em estudo com uma diminuição do peso dos escalões etários mais jovens (gráfico n.º 9).

ValeDoAve.indd 30 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 9 – Distribuição das Pessoas ao Serviço por escalões de idade entre 2000 e 2009



1.2.2.3 HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

No que concerne às habilitações literárias, a esmagadora maioria dos trabalhadores possui o ensino básico (88,1%). É na Indústria Têxtil que se encontra a maior percentagem de pessoas ao serviço com níveis escolares superiores (4,3%) (quadro n.º9). O concelho da região que detém maior representatividade no nível secundário e superior é o de Guimarães.

ValeDoAve.indd 31 11/06/14 13:36

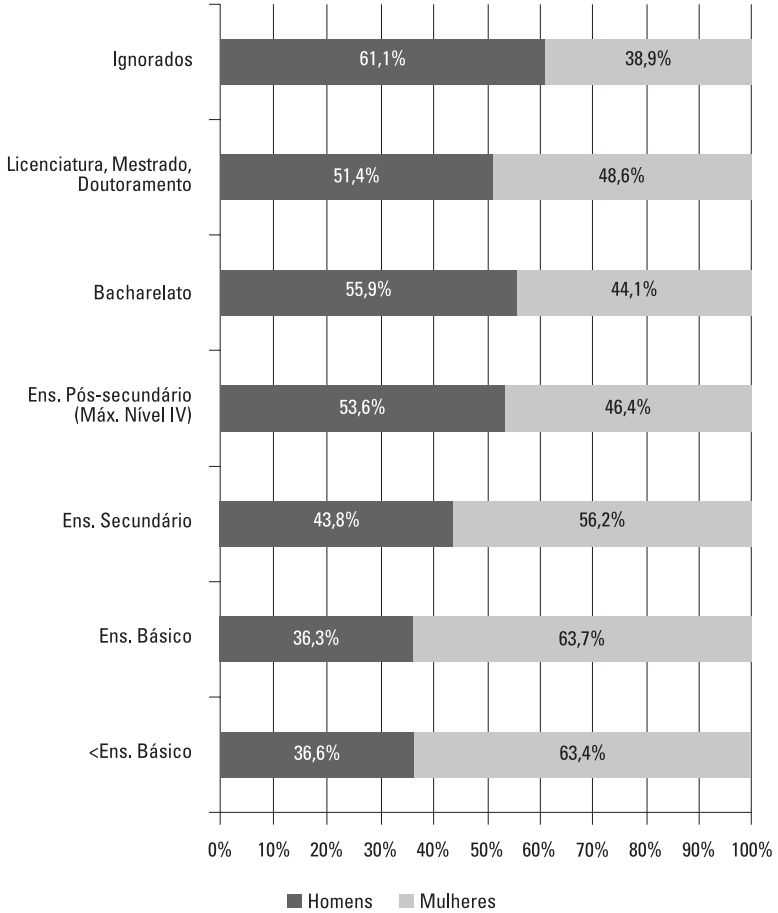
Quadro n.º 9 – Número de Pessoas ao Serviço na região do Vale do Ave por sectores das ITVC segundo os níveis de escolaridade (2009)

Nível escolaridade	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado/Curtumes			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< Ensino Básico	307	1,2	304	1,1	28	0,5	639	1,1
Ensino Básico	22.064	84,5	24.571	90,8	5.032	91,9	51.667	88,1
Ensino Secundário	2.540	9,7	1.752	6,5	364	6,6	4.656	7,9
Ensino Pós-secundário (Max. Nível IV)	41	0,2	21	0,1	7	0,1	69	0,1
Bacharelato	141	0,5	59	0,2	2	0,0	202	0,3
Licenciatura, Mestrado, Doutoramento	994	3,8	344	1,3	68	1,2	1.406	2,4
Ignorados	13	0,0	20	0,1	3	0,1	36	0,1

As mulheres predominam nos níveis de habilitações inferiores; nos níveis superiores, a diferença entre os sexos é menos expressiva muito embora a maioria seja homens (gráfico n.º 10). Esta é uma característica específica das ITVC do Vale do Ave uma vez que na média nacional das ITVC são as mulheres que detêm maioritariamente o grau de bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento.

ValeDoAve.indd 32 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 10 – Distribuição das Pessoas ao Serviço por sexo segundo as habilitações literárias (2009)



Comparando os anos de 2000 e 2009, as ITVC no Vale do Ave viram aumentar os níveis de escolaridade dos seus trabalhadores. Os níveis de médios e superiores aumentaram a sua representatividade ao passo que o peso dos trabalhadores com o ensino básico ou nível inferior sofreu uma redução (quadro n.º 10). Importa salientar que num contexto de redução do emprego regista-se um efectivo aumento de trabalhadores com Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento.

ValeDoAve.indd 33 11/06/14 13:36

Quadro n.º 10 – Evolução do número de Pessoas ao Serviço na região do Vale do Ave segundo os níveis de escolaridade (2009)

Nível escolaridade	Ano				Variação do n.º de pessoas ao serviço 00-09 (%)
	2000		2009		
	N.º	%	N.º	%	
< Ensino Básico	2.355	2,7	639	1,1	-72,9
Ensino Básico	78.215	89,6	51.667	88,1	-33,9
Ensino Secundário	4.754	5,4	4.656	7,9	-2,1
Ensino Pós-secundário (Max. Nível IV)	-	0,0	69	0,1	-
Bacharelato	305	0,3	202	0,3	-33,8
Licenciatura, Mestrado, Doutoramento	1.124	1,3	1.406	2,4	25,1
Ignorados	542	0,6	36	0,1	-93,4
Total	87.295	100,0	58.675	1,1	-72,9

1.2.2.4 NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

A distribuição de pessoal ao serviço pelos níveis de qualificação revela a predominância de profissionais qualificados (49,7%). Os quadros superiores e médios e os profissionais altamente qualificados representam apenas 8,7% do total de trabalhadores em 2009.

Uma análise desagregada da estrutura do emprego nos diferentes sectores permite identificar algumas especificidades. Assim, a Indústria do Vestuário apresenta uma maior concentração de profissionais qualificados (60,6%) ao passo que os profissionais semi-qualificados estão aqui sub-representados. Por sua vez, na Indústria Têxtil há uma tendência de polarização da estrutura de qualificações pois detém o maior volume de quadros superiores, médios e profissionais altamente qualificados (10,7%), o que está de acordo com o facto de ter mais trabalhadores com formação superior, e paralelamente possui a maior percentagem de profissionais não qualificados (6,8%). No caso da Indústria do Calçado/Curtumes a categoria dos praticantes/aprendizes tem maior representatividade face aos restantes sectores (8,1%) (quadro n.º 11).

ValeDoAve.indd 34 11/06/14 13:36

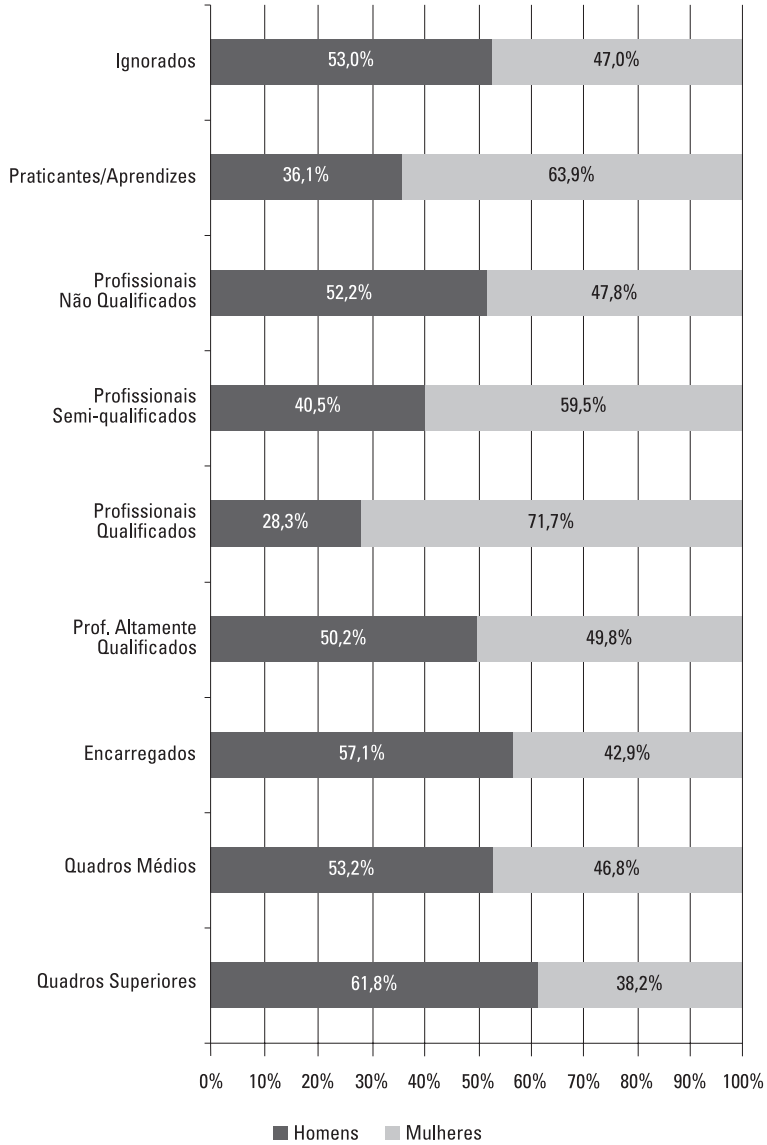
Quadro n.º 11 – Número de Pessoas ao Serviço na região do Vale do Ave por sectores das ITVC segundo os níveis de qualificação (2009)

Nível de qualificação	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado/ Curtumes			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Quadros Superiores	1.341	5,1	1.118	4,1	217	3,9	2.676	4,6
Quadros Médios	404	1,5	540	2,0	49	0,9	993	1,7
Encarregados	1.552	5,9	1.069	3,9	255	4,6	2.876	4,9
Prof. Altamente Qualificados	1.074	4,1	259	1,0	94	1,7	1.427	2,4
Profissionais Qualificados	10.136	38,8	16.401	60,6	2.598	47,2	29.135	49,7
Profissionais Semi-qualificados	8.180	31,3	4.795	17,7	1.710	31,1	14.685	25,0
Profissionais Não qualificado	1.768	6,8	966	3,6	82	1,5	2.816	4,8
Praticantes /Aprendizes	779	3,0	1.330	4,9	447	8,1	2.556	4,4
Ignorados	866	3,3	593	2,2	52	0,9	1.511	2,6

Os homens são maioritários nas categorias mais elevadas (quadros superiores e médios, profissionais altamente qualificados e chefias) e na categoria de profissionais não qualificados. Por contraposição, nas categorias de profissionais semi-qualificados e qualificados domina mão-de-obra feminina (gráfico n.º 11).

ValeDoAve.indd 35 11/06/14 13:36

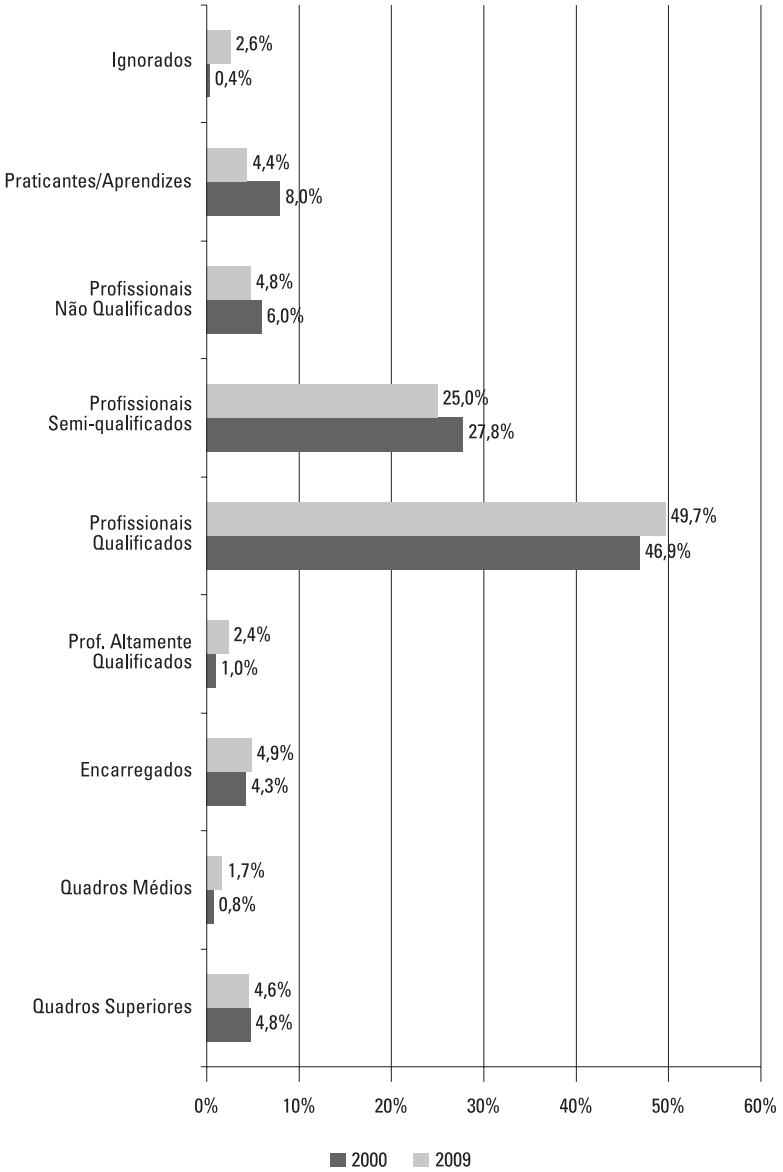
Gráfico n.º 11 – Distribuição das Pessoas ao Serviço por sexo segundo os níveis de qualificação (2009)



Na medida em que os níveis de qualificação dos trabalhadores das ITVC no Vale do Ave aumentaram, é possível afirmar que a perda de emprego no período em análise afectou sobretudo os trabalhadores menos qualificados (gráfico n.º 12).

ValeDoAve.indd 36 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 12 – Distribuição das Pessoas ao Serviço por níveis de qualificação entre 2000 e 2009



ValeDoAve.indd 37 11/06/14 13:36

1.2.2.5 REMUNERAÇÕES

Em matéria de remunerações nas ITVC no Vale do Ave identifica-se uma amplitude salarial em que Remuneração Média Mensal Base (RMMB) mais elevada, 638,79€, é praticada no concelho de Santo Tirso no sector Têxtil, enquanto no concelho de Vieira do Minho no sector do Vestuário se encontra a RMMB mais baixa (429,01€). Salienta-se que as RMMB são baixas não apenas nos trabalhadores não qualificados mas igualmente nos qualificados e cerca de 80% dos trabalhadores auferem salários próximos do Salário Mínimo Nacional (SMN) que em 2009 foi fixado nos 450€ (Lima, 2009:8).

Uma análise sectorial das remunerações permite traçar as seguintes conclusões:

- De um modo geral, nos concelhos em estudo, é na Indústria Têxtil que os trabalhadores são melhor remunerados, com excepção de Póvoa do Lanhoso e Trofa cuja RMMB é mais elevada no Calçado.

- Com excepção de Vieira do Minho no sector do Vestuário e em Santo Tirso no sector do Calçado, para todos os sectores e concelhos, são as mulheres que auferem uma RMMB mais reduzida. Na maioria dos concelhos analisados o sector do Vestuário, de predominância feminina, é o que apresenta a RMMB mais baixa sendo de assinalar que a RMMB mais elevada neste sector é substancialmente mais baixa em comparação com as dos restantes sectores[7]. Acresce-se ainda que é no Vestuário que a diferença salarial entre homens e mulheres é mais expressiva. Perante estas constatações é possível afirmar que persiste uma desigualdade salarial entre homens e mulheres. Note-se que no concelho da Trofa a diferença na RMMB entre homens e mulheres ultrapassa os 290,00€. De facto, muito embora esteja previsto na legislação salário igual para trabalho igual ou de igual valor, nas práticas empresariais ainda subsistem discriminações de género na retribuição salarial.

[7] A amplitude das RMMB nos concelhos em análise para cada um dos sectores é o seguinte: no Têxtil a RMMB mais elevada é de 664,04€ e a mais baixa é de 450,00€; no Vestuário a RMMB mais elevada é de 558,83€ e a mais baixa é de 450,57 €; no Calçado a RMMB mais elevada é de 657,83€ e a mais baixa situa-se nos 468,20€.

ValeDoAve.indd 38 11/06/14 13:36

Quadro n.º 12 – Remunerações Médias Mensais Base das Pessoas ao Serviço nos concelhos da região do Vale do Ave por sexo segundo os sectores das ITVC (2009) – Euros

Concelho	Sector								
	Têxteis			Vestuário			Calçado/Curtumes		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Fafe	594,77	512,14	568,28	687,26	528,54	552,82	488,44	456,24	468,20
Guimarães	677,89	578,57	637,30	679,39	497,84	525,42	612,93	517,05	564,52
Póvoa de Lanhoso	532,29	486,49	502,36	715,97	508,19	536,97	645,25	452,00	606,60
Santo Tirso	686,54	594,96	650,83	721,82	495,74	525,27	618,00	670,09	635,91
Trofa	668,24	598,04	644,04	815,39	521,32	558,83	802,76	547,51	657,83
Vieira do Minho	-	450,00	450,00	450,00	450,61	450,57	-	-	-
V. N. de Famalicão	703,52	605,84	664,22	751,65	505,84	540,54	601,03	480,91	508,67
Vizela	611,83	585,32	602,29	680,28	484,42	505,62	597,58	494,73	543,43
RMMB das ITVC a nível nacional	706,16	584,17	652,14	787,32	508,29	545,38	642,45	510,06	566,23

- Constata-se ainda que, de um modo geral, nos concelhos do Vale do Ave a RMMB é inferior à RMMB das ITVC a nível nacional; no Têxtil apenas o concelho de Vila Nova de Famalicão tem uma RMMB superior à média nacional; no Vestuário apenas Fafe e Trofa apresentam uma RMMB superior à média nacional; é no Calçado que se encontra um maior número de concelhos com RMMB superiores à média nacional.

1.2.2.6 VÍNCULO CONTRATUAL

Outro indicador que importa considerar é o vínculo contratual entre os trabalhadores e as empresas das ITVC no Vale do Ave. Assim, a esmagadora maioria do pessoal ao serviço tem um vínculo sem termo com a empresa onde desenvolve a sua actividade profissional (79,7%) sendo na Indústria Têxtil que se verifica uma maior incidência deste tipo de contrato. Por sua vez, o Vestuário tem a maior percentagem de pessoas ao serviço contratadas a termo (17,6%). Estes valores estão próximos da média das ITVC a nível nacional, sendo apenas de salientar que as ITVC no Vale do Ave apresentam um menor peso de contratos a termo em cerca de dois pontos percentuais[8].

8 Na média nacional das ITVC a percentagem de pessoas ao serviço com contratos a termo é de 15,7% e com contratos sem termo é de 78,1%.

ValeDoAve.indd 39 11/06/14 13:36

Quadro n.º 13 – Número de Pessoas ao Serviço na região do Vale do Ave por sectores segundo o tipo de contrato (2009)

Tipo de Contrato	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado/ Curtumes			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Contrato a termo	2.611	10,0	4.751	17,6	641	11,6	8.003	13,6
Contrato sem termo	22.393	85,8	20.059	74,1	4.306	78,2	46.758	79,7
Não enquadrável	241	0,9	846	3,1	323	5,9	1.410	2,4
Ignorados	855	3,3	1.415	5,2	234	4,3	2.504	4,3

Tendo em linha de conta a análise territorial verifica-se que os concelhos em estudo possuem valores semelhantes na distribuição de pessoal ao serviço segundo o tipo de contrato. Destaca-se apenas que Vieira do Minho apresenta uma maior incidência de contratados a termo e, contrariamente, Guimarães tem a maior percentagem de contratados sem termo (quadro n.º 14).

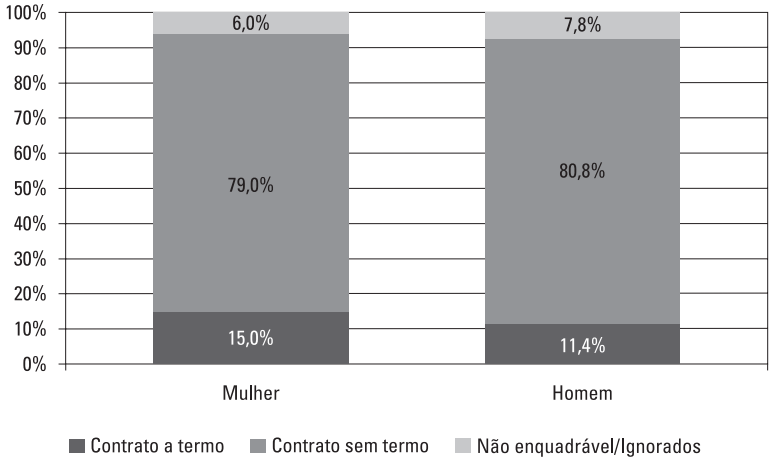
Quadro n.º 14 – Distribuição das Pessoas ao Serviço nos concelhos da região do Vale do Ave por tipo de contrato (2009)

Concelho	Contratos a termo	Contratos sem termo	Ignorados	Não enquadrável
Fafe	17,8%	71,6%	6,7%	3,9%
Guimarães	11,2%	82,4%	4,3%	2,1%
Póvoa de Lanhoso	26,9%	66,2%	5,4%	1,5%
Santo Tirso	11,1%	82,1%	3,7%	3,1%
Trofa	9,2%	81,0%	5,1%	4,7%
Vieira do Minho	44,4%	48,1%	7,4%	0,0%
V. N. de Famalicão	15,3%	79,3%	3,6%	1,7%
Vizela	18,7%	75,3%	3,7%	2,4%
Total	13,6%	79,7%	4,3%	2,4%

Como se pode constatar pela leitura do gráfico seguinte, a vulnerabilidade da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho manifesta-se na maior incidência de contratos a termo. É no concelho de Vieira do Minho que se verifica uma maior precariedade laboral feminina dado que 44,4% das trabalhadoras das ITVC têm contrato a termo; por contraposição, Guimarães concentra a mais elevada percentagem de mulheres com contratos sem termo (82,4% das trabalhadoras das ITVC).

ValeDoAve.indd 40 11/06/14 13:36

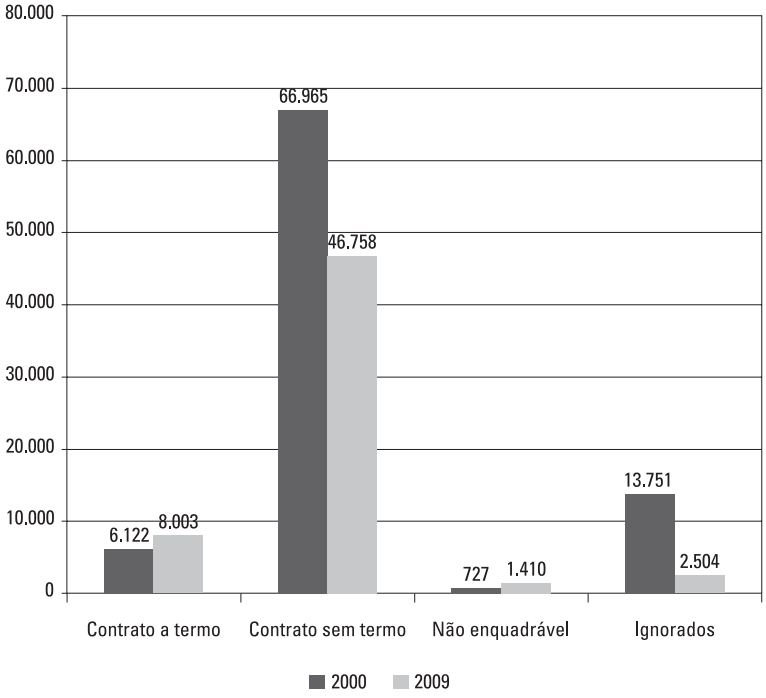
Gráfico n.º 13 – Distribuição das Pessoas ao Serviço por sexo segundo o tipo de contrato (2009)



No período entre 2000 e 2009 regista-se um crescimento de 30,7% de contratados a termo nas ITVC. Contrariamente, o número de contratados sem termo diminuiu 30,2% concluindo-se assim que a perda de emprego verificada neste período afectou os trabalhadores que tinham um contrato de trabalho permanente com a entidade patronal aumentando a precariedade laboral neste tipo de indústrias (gráfico n.º 14).

ValeDoAve.indd 41 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 14 – Evolução do tipo de contratos do Pessoal ao serviço nas ITVC no Vale do Ave entre 2000 e 2009



ValeDoAve.indd 42 11/06/14 13:36

2

CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

ValeDoAve.indd 43 11/06/14 13:36

No que se reporta às opções técnico-metodológicas, o presente estudo enquadra-se numa análise extensiva com o recurso à técnica do inquérito por questionário. A opção recaiu na construção de uma amostra e na medida em que se pretendia abranger uma maior diversidade de contextos empresariais específicos, o inquérito foi aplicado a um trabalhador por empresa. Nesse sentido, a base de construção da amostra não foi o número total de trabalhadores das ITVC no Vale do Ave mas o número total de empresas das ITVC na região.

Para a construção da amostra recorreu-se a uma metodologia não aleatória dado que não era possível garantir que todas as empresas tivessem a mesma probabilidade de serem seleccionadas. Assim ficou limitada a possibilidade de projectar os resultados do estudo para o total da população alvo com um nível de confiança definido. Tendo ficado de parte a construção de uma amostra estatisticamente representativa optou-se por elaborar uma amostra cuja dimensão permitisse abarcar um grande número de casos[9] pelo que se considerou uma representatividade de 5% do total de empresas[10]. Portanto, no que concerne à dimensão, a amostra do estudo foi definida tendo por base os pressupostos de um estudo representativo. De modo a obter uma amostra mais próxima da realidade recorreu-se à amostragem por quotas procurando garantir uma representatividade em relação à distribuição das empresas por concelhos e sectores das ITVC no Vale do Ave. Tendo por base estes critérios, o número de inquéritos a aplicar inicialmente definido foi de 162 mas no total foram aplicados 166 inquéritos a trabalhadores das ITVC de diferentes empresas, mais quatro do que o previsto e que foram integrados na amostra (quadro n.º 15). A selecção dos trabalhadores a inquirir foi realizada através da técnica de bola de neve.

---

9 De acordo com Dillon et al. (1997) as amostras não aleatórias não têm necessariamente de ser inexactas já que podem ser representativas ou não representativas dependendo do método e controlos utilizados para a sua selecção. Ainda segundo Pereira e Rousseau (s/d) para um universo com a dimensão de 3.240 casos a fracção de amostragem deverá ser entre 0.03 e 0.04, ou seja, um tamanho igual a 3% - 4% do total de casos do universo.

10 A base de construção da amostra é o número de empresas em 2008, o ano mais recente em termos de disponibilidade de dados no momento da construção da amostra.

ValeDoAve.indd 45 11/06/14 13:36

Quadro n.º 15 – Distribuição da amostra por concelhos e sectores a partir do número de empresas das ITVC na região do Vale do Ave (2008)

Concelho	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado/Curtumes			
	N.º empresas	Nº inquéritos	N.º empresas	Nº inquéritos	N.º empresas	Nº inquéritos	N.º empresas	Nº inquéritos
Fafe	87	**3**	340	**16**	21	**1**	448	**20**
Guimarães	483	**24**	646	**32**	132	**7**	1.261	**63**
Póvoa de Lanhoso	12	**1**	67	**3**	0	**0**	79	**4**
Santo Tirso	153	**8**	266	**14**	3	**0**	422	**22**
Trofa	30	**2**	107	**7**	6	**0**	143	**9**
Vieira do Minho	0	**0**	10	**0**	0	**0**	10	**0**
V. N. de Famalicão	187	**10**	482	**24**	8	**0**	677	**34**
Vizela	81	**4**	88	**8**	31	**2**	200	**14**
Total	1.033	**52**	2.006	**104**	201	**10**	3.240	**166**

No sentido de evitar constrangimentos aos trabalhadores inquiridos, a administração do inquérito foi realizada num local que não fosse próximo das empresas onde trabalhavam. Importa reforçar que foi garantida a confidencialidade e anonimato dos inquiridos e das empresas onde desempenham actividade profissional de modo a não comprometer o processo de recolha de dados. A equipa dos entrevistadores, constituída pela rede de dirigentes e delegados sindicais da área de abrangência do estudo, participou numa sessão de formação de modo a dominarem uniformemente as questões a inquirir e as técnicas de comunicação a utilizar no momento da recolha de informação junto dos trabalhadores.

O inquérito é constituído por perguntas fechadas e semi-fechadas e está dividido em 3 partes fundamentais: caracterização sócio-demográfica; caracterização da empresa; e caracterização das relações laborais. Para o tratamento estatístico dos dados do inquérito recorreu-se ao programa informático SPSS.

ValeDoAve.indd 46 11/06/14 13:36

3

CARACTERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS: ANÁLISE DO INQUÉRITO AOS TRABALHADORES DAS ITVC DO VALE DO AVE

ValeDoAve.indd 47 11/06/14 13:36

3.1 PERFIL SÓCIO-PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES

Antes de avançar com a análise dos indicadores que permitem uma caracterização das relações laborais no Vale do Ave, importa apresentar o perfil sócio-profissional dos trabalhadores inquiridos[11].

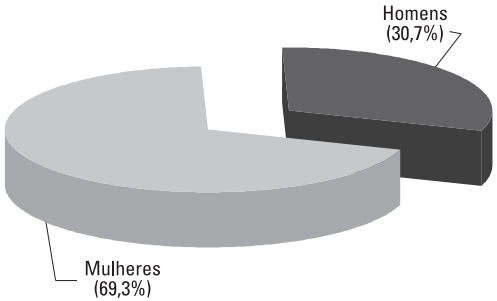
No total foram inquiridos 166 trabalhadores das ITVC do Vale do Ave e tal como referido no capítulo das considerações metodológicas houve a preocupação em estruturar uma amostra que reflectisse a distribuição real dos trabalhadores pelos três sectores de actividade em análise. Assim, do conjunto dos inquiridos, 62,7% exercem actividade laboral em empresas do Vestuário, 31,3% em empresas Têxteis e, com menor representatividade, 6,0% dos trabalhadores enquadram-se no sector do Calçado (quadro n.º 16).

Quadro n.º 16 – Número de inquiridos por sectores de actividade

Sector de actividade	N.º	%
Têxtil	52	31,3
Vestuário	104	62,7
Calçado	10	6,0
Total	166	100,0

A amostra reflecte a predominância de mão-de-obra feminina característica do conjunto das ITVC na medida em que 69,3% dos trabalhadores são mulheres (gráfico nº15).

Gráfico n.º 15 – Número de inquiridos por sexo

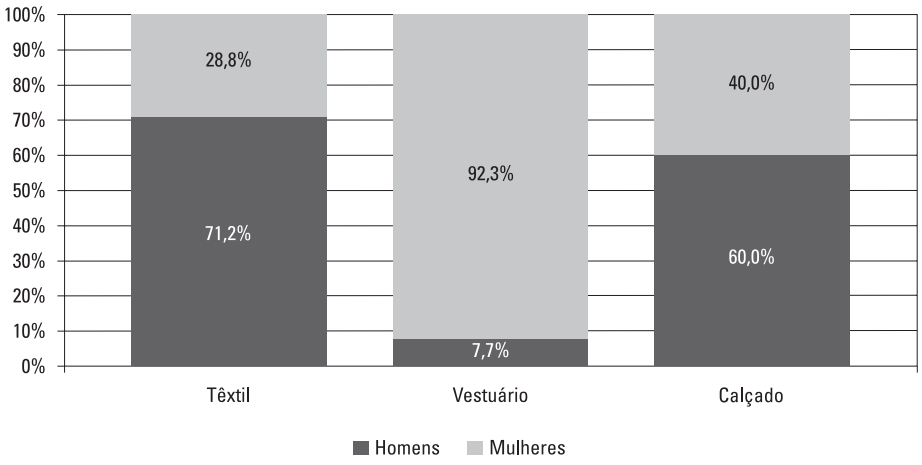


11 No anexo D apresentam-se quadros com dados detalhados dos indicadores em análise.

ValeDoAve.indd 49 11/06/14 13:36

No entanto, verifica-se uma predominância de trabalhadores masculinos na Indústria Têxtil (71,2% de homens) o que está em consonância com o perfil de emprego neste sector. Na amostra, o sector do Calçado apresenta uma maior concentração de homens (60,0%) comparativamente ao que se verifica na população em estudo na qual a maioria dos trabalhadores são mulhe-res. A reduzida expressividade deste sector no emprego no Vale do Ave reflectiu--se na dimensão da amostra pelo que o número de casos analisados afectos a este sector é de apenas 10 trabalhadores, não se considerando por isso pertinente esta discrepância específica entre a amostra e a população (gráfico n.º 16).

Gráfico n.º 16 – Distribuição da amostra por sectores de actividade, segundo o sexo



A amostra apresenta uma maior concentração de trabalhadores com idades compreendidas entre os 35 e os 44 anos situada nos 48,2%. Importa ainda referir que apenas 25,9% têm menos de 35 anos, o que ilustra o envelhecimento dos trabalhadores das ITVC e a reduzida capacidade de atracção destes sectores junto dos trabalhadores mais jovens; 25,9% têm entre 45 e 65 anos (quadro n.º 17). É no sector Têxtil que se encontra uma maior concentração de trabalhadores no grupo etário mais elevado.

Quadro n.º 17 – Idade dos inquiridos

Idades	N.º	%
16-24	6	3,6
25-34	37	22,3
35-44	80	48,2
45-65	43	25,9
Total	166	100,0

ValeDoAve.indd 50 11/06/14 13:36

Os reduzidos níveis de escolaridade dos trabalhadores das ITVC também estão expressos na amostra na medida em que a esmagadora maioria dos inquiridos detém o ensino básico (93,4%), destacando-se que destes 49,4% possuem a escola primária completa. Apenas 6,6% possuem o ensino secundário completo (quadro n.º 18).

Quadro n.º 18 – Níveis de escolaridade dos inquiridos

Níveis de escolaridade	N.º	%
Sabe ler e escrever sem ter frequentado a escola	1	0,6
Escola primária incompleta	3	1,8
Escola primária completa	82	49,4
2º ciclo (5º e 6º ano) completo	43	25,9
3º ciclo (7º, 8º, 9º) completo	26	15,7
Ensino secundário (12º ano) completo	11	6,6
Total	166	100,0

A grande parte dos inquiridos reside no concelho de Guimarães (36,7%), seguindo-se Vila Nova de Famalicão (19,3%) e Santo Tirso (15,7%) (quadro n.º 19).

Quadro n.º 19 – Concelho de habitação dos inquiridos

Concelho de habitação	N.º	%
Guimarães	61	36,7
Famalicão	32	19,3
Fafe	21	12,7
Póvoa de Lanhoso	4	2,4
Santo Tirso	26	15,7
Trofa	5	3,0
Vizela	15	9,0
Vila do Conde	2	1,2

Outro aspecto abordado no inquérito reporta-se à distância aproximada entre o local de residência e o local de trabalho. Pela leitura do quadro seguinte verifica-se que grande parte dos inquiridos, 46,4%, percorre uma distância que varia entre 5 a 9 Km; 30,7% referem ter de percorrer entre 1 a 4 Km para chegar ao seu local de trabalho; e 15,1% percorrem 10 Km ou mais.

Quadro n.º 20 – Distância da residência dos inquiridos ao local de trabalho (km)

Distância (Km)	N.º	%
Menos de 1 Km	13	7,8
De 1 a 4 Km	51	30,7
De 5 a 9 Km	77	46,4
De 10 a 20 Km	25	15,1

ValeDoAve.indd 51 11/06/14 13:36

No que respeita ao meio de transporte utilizado no percurso local de residência - local de trabalho a maioria dos inquiridos, 63,3%, utilizam transporte próprio; 18,1% recorrem a transporte público; e 13,9% optam pelo percurso pedestre. Por último, importa mencionar a reduzida utilização de transporte da empresa referida apenas por 4,2% dos inquiridos (quadro n.º 21). São as mulheres que utilizam mais transportes públicos (20,9%) e que fazem esse trajecto a pé (15,7%) ao passo que os homens utilizam mais transporte próprio (74,5%).

Quadro n.º 21 – Meio de transporte utilizado pelos inquiridos no percurso residência - local de trabalho (km)

Meio de transporte	N.º	%
Transporte da empresa	7	4,2
Transporte próprio	105	63,3
Transporte público	30	18,1
Pedestre	23	13,9
Outro	1	0,6

Relativamente ao tempo dispendido no percurso local de residência – local de trabalho, 92,8% demoram até 30 minutos a realizá-lo. Mais especificamente, 48,8% entre 16 e 30 minutos e 44,0% até 15 minutos. Apenas 1,2% referem despender mais de 45 minutos nesse percurso (quadro n.º 22).

Quadro n.º 22 – Tempo médio gasto no percurso entre a residência e o local de trabalho

Minutos	N.º	%
Até 15 minutos	73	44,0
Entre 16 a 30 minutos	81	48,8
Entre 31 a 45 minutos	10	6,0
Entre 46 a 60 minutos	1	0,6
Mais de 60 minutos	1	0,6

No quadro seguinte são apresentadas as profissões dos inquiridos e constata-se que a maioria são Costureiras (51,2%), o que está de acordo com o facto de na amostra estarem representados em maior número trabalhadores do sector do Vestuário. As restantes profissões que se destacam são de as de Tecelão (deira) e Acabador (a) de fios, que estão directamente associadas à Indústria Têxtil, cada uma com uma representação de 10,2%. Importa referir que 10,2% não especificou a sua profissão referindo apenas "Operário" (quadro n.º23).

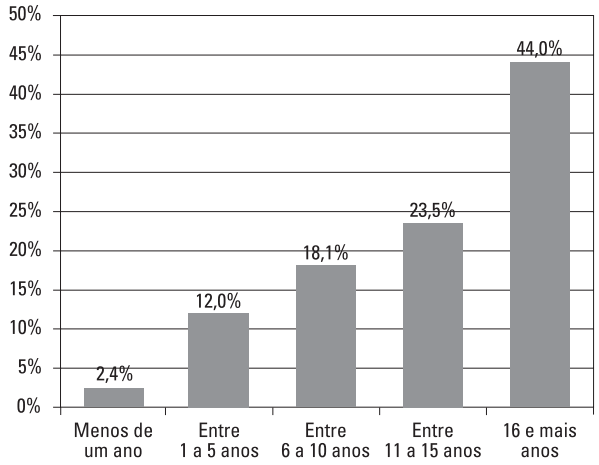
ValeDoAve.indd 52 11/06/14 13:36

Quadro n.º 23 – Profissão dos inquiridos

Profissão	N.º	%
Embalador(a)	6	3,6
Costureiro (a)	85	51,2
Operador (a) de Calçado de 1ª	4	2,4
Motorista	3	1,8
Maquinista de tear	2	1,2
Operário sem especificar	17	10,2
Tecelão (deira)	17	10,2
Colador (a)	1	0,6
Preparador (a) de confecção	2	1,2
Abridor (a)	1	0,6
Acabador (a) de fios	17	10,2
Fiandeiro (a)	3	1,8
Porteiro (a)	1	0,6
Operador (a) de corte	4	2,4
Mecânico	2	1,2
Limpador (a) de obra	1	0,6

De acordo com o gráfico seguinte, há uma forte concentração de trabalhadores junto dos escalões que indicam uma maior antiguidade na empresa onde actualmente desenvolvem a sua actividade profissional. De facto, 44,0% dos inquiridos estão na empresa há 16 ou mais anos e 23,5% estão entre 11 a 15 anos. Este dado está em consonância com o facto de nos reportarmos a um conjunto de trabalhadores maioritariamente com idades superiores a 35 anos e expressa uma reduzida mobilidade entre empregos.

Gráfico n.º 17 – Antiguidade na empresa – número de anos que os inquiridos trabalham na empresa



ValeDoAve.indd 53 11/06/14 13:36

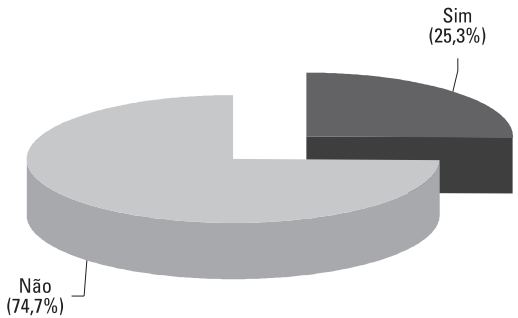
É no sector Têxtil que se encontram os trabalhadores inquiridos com mais anos de permanência na empresa (73,1% dos inquiridos deste sector de actividade). Por contraposição, é no Vestuário que existe maior concentração de trabalhadores com uma integração mais recente na empresa (21,1% está na empresa há menos de 6 anos).

Quadro n.º 24 – Antiguidade na empresa - número de anos que os inquiridos trabalham na empresa por sector de actividade

N.º de anos	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 1	0	0,0	4	3,8	0	0,0	4	2,4
1 - 5	2	3,8	18	17,3	0	0,0	20	12,0
6 -10	6	11,5	21	20,2	3	30,0	30	18,1
11-15	6	11,5	29	27,9	4	40,0	39	23,5
≥ 16	38	73,1	32	30,8	3	30,0	73	44,0
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Cerca de 25,3% dos inquiridos referem que a sua actividade na empresa enquadra-se no regime de laboração por turnos (gráfico n.º 18). No Têxtil existe uma maior prevalência de trabalho por turnos referido por 75,0% dos inquiridos do sector. O horário por turnos é efectuado na sua maioria por homens dado que o seu peso no total de inquiridos abrangidos por este tipo de horário é de 78,6% contra 21,4% de mulheres.

Gráfico n.º 18 – Número de inquiridos que trabalha por turnos



ValeDoAve.indd 54 11/06/14 13:36

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO TECIDO PRODUTIVO

Neste ponto são analisados alguns indicadores que permitem caracterizar as empresas onde os trabalhadores inquiridos exercem a sua actividade profissional. Assim, 53,0% das empresas são de pequena dimensão (até 49 trabalhadores) tendo maior representação empresas entre 20 a 49 trabalhadores (42,8%). No entanto, verifica-se na amostra uma maior prevalência de empresas de média e grande dimensão face à realidade das ITVC no Vale do Ave na medida em que 13,8% das empresas têm 200 e mais trabalhadores (quadro n.º 25). É no sector Têxtil que se encontram as empresas de maior dimensão.

Quadro n.º 25 – Dimensão das empresas

Número de trabalhadores	N.º	%
Até 9	0	0
10-19	17	10,2
20-49	71	42,8
50-99	29	17,5
100-199	26	15,7
200-499	11	6,6
500 e mais	12	7,2
Total	166	100,0

De acordo com os critérios definidos na construção da amostra, 38,0% das empresas pertencem ao concelho de Guimarães, 20,5% a Famalicão e 13,3% a Santo Tirso (quadro n.º 26). Comparando com o concelho de residência conclui-se que 93,4% dos inquiridos trabalha no mesmo concelho em que reside.

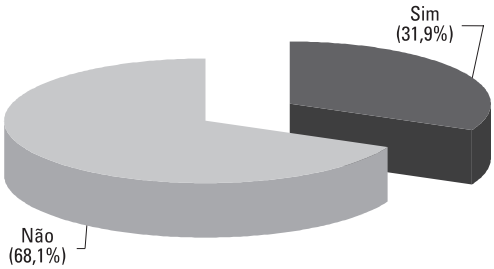
Quadro n.º 26 – Concelho ao qual pertencem as empresas

Concelho	N.º	%
Guimarães	63	38,0
Famalicão	34	20,5
Fafe	20	12,0
Póvoa de Lanhoso	4	2,4
Santo Tirso	22	13,3
Trofa	9	5,4
Vieira do Minho	0	0,0
Vizela	14	8,4

ValeDoAve.indd 55 11/06/14 13:36

No que concerne ao tipo de laboração, 68,1% das empresas não trabalha por turnos contra 31,9% que trabalha por turnos (gráfico n.º 19).

Gráfico n.º 19 – Laboração por turnos



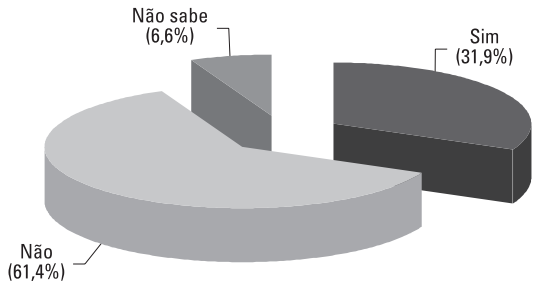
Destaca-se que 86,8% das empresas que se enquadram neste regime de laboração pertencem ao sector Têxtil (quadro n.º 27).

Quadro n.º 27 – Número de empresas em regime de laboração por turnos segundo o sector de actividade

Laboração por turnos	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	46	88,5	6	5,8	1	10,0	53	31,9
Não	6	11,5	98	94,2	9	90,0	113	68,1
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

O recurso à externalização de fases específicas do processo produtivo é uma prática estratégica de organização da produção visando aumentar as vantagens competitivas com a diminuição de custos fixos e/ou incorporar conhecimento e tecnologia não disponível nas estruturas da empresa. No presente estudo verifica-se que quase um terço das empresas subcontrata segmentos de produção a outras empresas (gráfico n.º 20).

Gráfico n.º 20 – Número de empresas que recorrem à subcontratação de fases da produção



ValeDoAve.indd 56 11/06/14 13:36

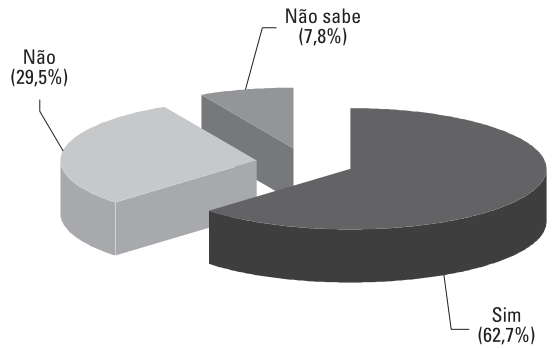
Nas empresas alvo de estudo esta prática é mais frequente na indústria do Calçado presente em 70,0% das empresas, na Indústria Têxtil é referida por 55,8% das empresas, tendo sido na Indústria do Vestuário que a subcontratação de outras empresas foi menos referenciada (quadro n.º 28). Um dado que importa reter é que 6,6% dos inquiridos não tem conhecimento se a externalização é uma prática na empresa onde exercem actividade.

Quadro n.º 28 – Número de empresas que recorrem à subcontratação de fases da produção a outras empresas por sector de actividade

Recurso à externalização	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	29	55,8	17	16,3	7	70,0	53	31,9
Não	21	40,4	78	75,0	3	30,0	102	61,4
Não sabe	2	3,8	9	8,7	0	0,0	11	6,6
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Pretendeu-se igualmente apurar até que ponto as empresas trabalham em regime de subcontratação para outras marcas. Conclui-se 62,7% das empresas produz em regime de subcontratação para outras marcas (gráfico n.º 21).

Gráfico n.º 21 – Número de empresas que trabalham em regime de subcontratação para outras empresas



A execução de trabalho em regime de subcontratação para outras empresas acontece com forte incidência nas empresas do sector do Vestuário (83,7%). Uma vez mais salienta-se que 7,8% dos trabalhadores desconhecem se a empresa é subcontratada por outras para executar segmentos específicos de produção (quadro n.º 29).

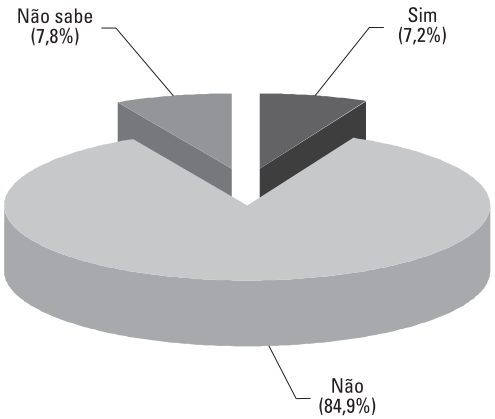
ValeDoAve.indd 57 11/06/14 13:36

Quadro n.º 29 – Número de empresas que trabalham em regime de subcontratação para outras empresas por sector de actividade

Subcontratada por outras empresas	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	13	25,0	87	83,7	4	40,0	104	62,7
Não	33	63,5	12	11,5	4	40,0	49	29,5
Não sabe	6	11,5	5	4,8	2	20,0	13	7,8
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

A externalização para o domicílio de operações da produção e acabamentos é uma realidade praticada em cerca de 7,2% das empresas onde trabalham os inquiridos (gráfico n.º 22). Esta é uma actividade que merece especial enfoque na medida em que se enquadra na denominada economia informal e cujas práticas laborais ficam à margem das acções de instituições de fiscalização. De facto, segundo Lima (2009:8) "é um sector [Têxtil e Vestuário] onde o trabalho desenvolvido ao nível da economia informal e clandestino tem alguma expressão, embora não constitua a caracterização geral do sector".

Gráfico n.º 22 – Número de empresas que externalizam fases da produção para o domicílio



A opção de recurso ao trabalho ao domicílio ocorre com maior frequência nas empresas de Calçado, em 20,0% das empresas (muito embora seja pertinente referir o reduzido número de empresas de Calçado abrangidos no estudo); seguindo-se na Têxtil em 11,5% das empresas; e por último, no Vestuário, em 3,8% das empresas. Importa salientar que a percentagem de inquiridos que admite não saber se a empresa dá trabalho ao domicílio atinge os 7,8% (quadro n.º 30).

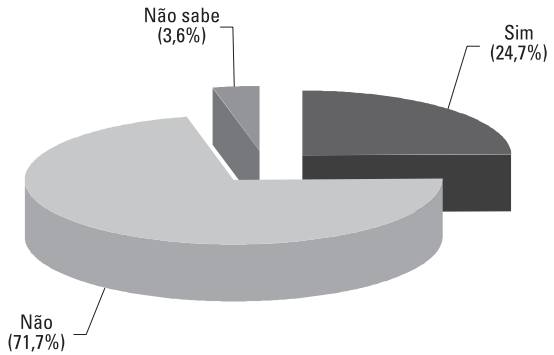
ValeDoAve.indd 58 11/06/14 13:36

Quadro n.º 30 – Número de empresas que externalizam fases da produção para o domicílio por sector de actividade

Trabalho ao domicílio	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	6	11,5	4	3,8	2	20,0	12	7,2
Não	43	82,7	90	86,5	8	80,0	141	84,9
Não sabe	3	5,8	10	9,6	0	0,0	13	7,8
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Por último, para conhecer mais aprofundadamente as estratégias empresariais das ITVC no Vale do Ave, e em particular no que se reporta à maior incorporação na cadeia de valor, foi colocada a questão se as empresas onde os inquiridos trabalham tinham marca própria. Assim, verifica-se que 71,7% das empresas não possuem marca própria; apenas perto de um quarto das empresas (24,7%) assumem a opção estratégica de criação de marca própria (gráfico n.º 23). De facto, este valor parece insuficiente e merece uma reflexão num período em que se refere que para as empresas nacionais sobreviverem num mercado cada vez mais competitivo é fundamental procurarem uma maior incorporação na cadeia de valor apostando na investigação e desenvolvimento, design e marca.

Gráfico n.º 23 – Número de empresas com marca própria



Uma análise sectorial permite concluir que no sector do Calçado há maior quantidade de empresas com marca própria (70,0% do total das empresas do sector), seguida da Têxtil (55,8%) e por último o Vestuário no qual apenas 4,8% das empresas possuem marca própria. Destaca-se ainda que cerca de 3,6 % dos inquiridos não sabe se a empresa possui marca própria (quadro n.º 31).

ValeDoAve.indd 59 11/06/14 13:36

Quadro n.º 31 – Número de empresas com marca própria por sector de actividade

Marca Própria	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	29	55,8	5	4,8	7	70,0	41	24,7
Não	21	40,4	95	91,3	3	30,0	119	71,7
Não sabe	2	3,8	4	3,8	0	0,0	6	3,6
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Para finalizar a análise de indicadores relativa à caracterização do tecido produtivo das empresas onde os inquiridos trabalham parece pertinente destacar o número de casos em que os inquiridos admite não conhecer as opções estratégicas da empresa que nalguns casos aproxima-se dos 8,0%. Este facto poderá ser revelador de um baixo envolvimento dos trabalhadores nas questões de estratégias empresariais.

ValeDoAve.indd 60 11/06/14 13:36

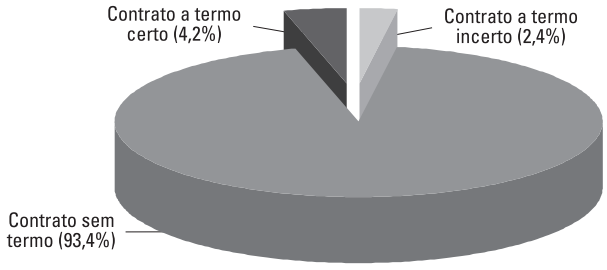
3.3 RELAÇÕES LABORAIS

De seguida aborda-se um conjunto de indicadores que visam caracterizar as relações laborais existentes entre os inquiridos e as empresas onde trabalham, nomeadamente: a natureza do emprego; a duração do tempo de trabalho; a retribuição; o modo como é determinado o salário, o horário de trabalho e a categoria profissional; a presença de estruturas de representação dos trabalhadores nas empresas; a sindicalização; a quantidade de acções de formação profissional asseguradas pelas empresas e temas de formação; confronto dos Direitos consagrados nos CCT e as práticas empresariais; e avaliação pelos inquiridos das condições de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.

3.3.1 NATUREZA DO EMPREGO

Um dos temas focados no inquérito e que está na ordem do dia na agenda política e em debates sociais prende-se com a natureza das relações contratuais entre o trabalhador e a entidade patronal, nomeadamente, a emergência de novos modelos contratuais assentes na flexibilidade. Partindo do pressuposto que um emprego implica uma relação jurídica através de um contrato estabelecido entre um trabalhador que se obriga a prestar a sua actividade a um empregador, seja pessoa colectiva ou individual, mediante uma retribuição previamente definida, procurou-se caracterizar a natureza do emprego no interior das empresas onde os inquiridos trabalham. Assim, e de acordo com o gráfico seguinte, conclui-se que 93,4% dos inquiridos têm um contrato sem termo com o respectivo empregador.

Gráfico n.º 24 – Tipo de contrato entre os inquiridos e empresas



ValeDoAve.indd 61 11/06/14 13:36

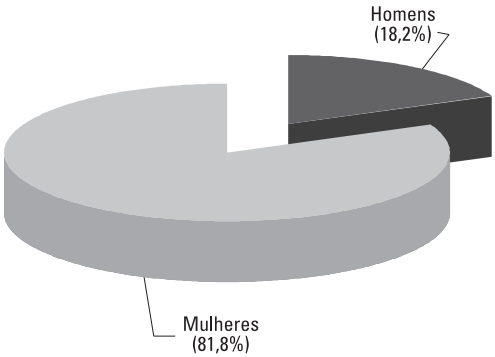
Verifica-se que 6,6% dos inquiridos assumem ter um contrato a termo, sendo no sector do Vestuário que a precariedade tem um maior peso atingindo 9,6% dos inquiridos (quadro n.º 32).

Quadro n.º 32 – Tipo de contrato por sector de actividade

Tipo de contrato	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Contrato sem termo	51	98,1	94	90,4	10	100,0	155	93,4
Contrato a termo certo	1	1,9	6	5,8	0	0,0	7	4,2
Contrato a termo incerto	0	0,0	4	3,8	0	0,0	4	2,4
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Uma análise por sexo revela que são as mulheres que estão mais expostas à precariedade laboral afectando 7,8% do total das trabalhadoras inquiridas. Através do gráfico seguinte é possível visualizar que do total dos inquiridos com contrato de trabalho a termo 81,8% são mulheres.

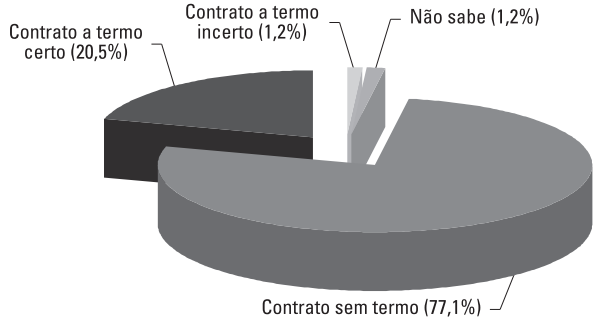
Gráfico n.º 25 – Número de inquiridos com contrato a termo (certo ou incerto) por sexo



Relacionado com as questões da natureza do emprego, o estudo propôs-se abordar a percepção que os inquiridos têm sobre o tipo de contrato dominante na empresa onde trabalham. É interessante notar que apesar da esmagadora maioria dos inquiridos estar efectivo, a sua percepção é a de que existe uma instabilidade laboral na medida em que 21,7% consideram que na empresa o tipo de contrato dominante é a termo, certo ou incerto (gráfico n.º 26).

ValeDoAve.indd 62 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 26 – Percepção dos inquiridos sobre o tipo de contrato dominante nas empresas



Apesar de serem as mulheres que efectivamente se deparam com uma maior precariedade laboral, verifica-se que são os homens que percepcionam uma maior instabilidade laboral (37,3% dos trabalhadores do sexo masculino consideram que na sua empresa o contrato dominante é a termo contra 14,7% de trabalhadores do sexo feminino que partilha a mesma percepção) (quadro n.º 33).

Quadro n.º 33 – Percepção do tipo de contrato dominante nas empresas por sexo

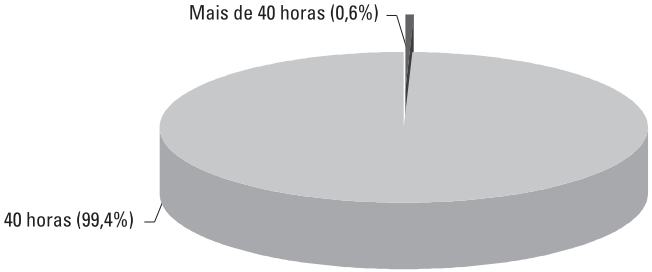
Tipo de contrato	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Contrato sem termo	31	60,8	97	84,3	128	77,1
Contrato a termo certo	19	37,3	15	13,0	34	20,5
Contrato a termo incerto	0	0,0	2	1,7	2	1,2
Não sabe	1	2,0	1	0,9	2	1,2
Total	51	100,0	115	100,0	166	100,0

3.3.2 DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO

Outro eixo de análise das relações de emprego reporta-se aos horários de trabalho pelo que se considerou pertinente inclui-lo no estudo. Assim, conclui-se que apenas um dos inquiridos referiu que trabalha mais de 40 horas semanais; os restantes 165 inquiridos afirmam ter um horário de trabalho semanal de 40 horas, o que está em conformidade com o legalmente estabelecido (gráfico n.º 27).

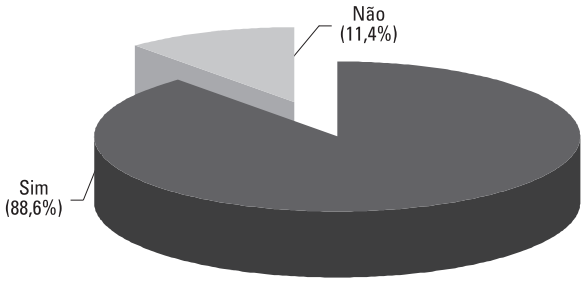
ValeDoAve.indd 63 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 27 – Número de horas de trabalho semanal dos inquiridos



Enquadrado no tema da duração e organização dos horários de trabalho estão as pausas no trabalho, alvo de regulamentação específica em cada CCT. Assim, a grande maioria dos inquiridos (88,6%) afirma que os seus horários de trabalho incluem pausas; 11,4% dos inquiridos afirmam que os seus horários de trabalho não incluem pausas (gráfico n.º 28).

Gráfico n.º 28 – Pausas para descanso durante o dia de trabalho (excluindo a hora do almoço/jantar)



É no sector do Calçado que se concentra a maior percentagem de trabalhadores que não tem pausas durante o dia de trabalho referido por metade dos inquiridos (50,0%); segue-se o Têxtil, no qual 23,1% dos inquiridos não tem pausas; e por último, é no Vestuário que se regista maior percentagem de inquiridos que usufrui de pausas para descanso (98,1%) (quadro n.º 34)

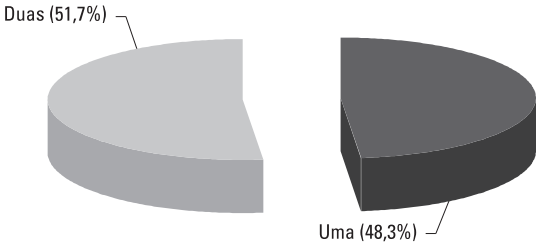
Quadro n.º 34 – Pausas para descanso durante o dia de trabalho (excluindo a hora do almoço/jantar) por sector de actividade

Pausas	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	40	76,9	102	98,1	5	50,0	147	88,6
Não	12	23,1	2	1,9	5	50,0	19	11,4
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

ValeDoAve.indd 64 11/06/14 13:36

Para uma análise mais detalhada sobre esta questão procurou-se saber o número de pausas que os inquiridos tinham (excluindo a hora do almoço/jantar). Assim, dos 147 inquiridos que afirmam ter pausas regista-se que a maioria (51,7%) tem duas pausas diárias; no entanto, importa salientar que a diferença é reduzida para o número de trabalhadores que usufrui apenas de uma pausa diária e que representam 48,3% (gráfico n.º 29).

Gráfico n.º 29 – Número de pausas para descanso durante o dia de trabalho (excluindo a hora do almoço/jantar)



É no Vestuário que os trabalhadores gozam mais pausas por dia na medida em que 66,7% dos inquiridos tem duas pausas diárias; muito próximo estão os trabalhadores do Calçado já que 60,0% têm igualmente duas pausas diárias; no sector Têxtil apenas 12,5% dos trabalhadores gozam duas pausas diárias (quadro n.º 35).

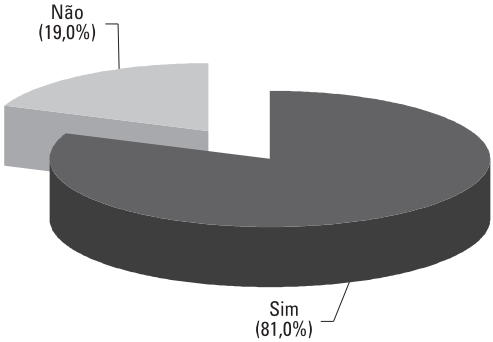
Quadro n.º 35 – Número de pausas para descanso durante o dia de trabalho (excluindo a hora do almoço/jantar) por sector de actividade

N.º de pausas	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Uma	35	87,5	34	33,3	2	40,0	71	48,3
Duas	5	12,5	68	66,7	3	60,0	76	51,7
Total	40	100,0	104	100,0	5	100,0	147	100,0

Procurou-se igualmente saber se as pausas diárias estavam ou não integradas no período normal de trabalho. Dos inquiridos que afirmaram ter pausas diárias, 81,0% referiram que as pausas faziam parte do período normal de trabalho, contra 19,0% cujas pausas não eram contabilizadas nesse período (gráfico n.º 30).

ValeDoAve.indd 65 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 30 – Pausas dos inquiridos incluídas no período normal de trabalho



É no sector do Calçado que se verifica um maior volume de trabalhadores cujas pausas não integram o período normal de trabalho (80,0%) (quadro n.º 36).

Quadro n.º 36 – Pausas incluídas no período normal de trabalho por sector de actividade

Pausas incluídas no período normal de trabalho	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	37	92,5	81	79,4	1	20,0	119	81,0
Não	3	7,5	21	20,6	4	80,0	28	19,0
Total	40	100,0	104	100,0	5	100,0	147	100,0

3.3.3 RETRIBUIÇÃO

Um dos eixos que assume centralidade na negociação colectiva prende-se com os salários; e a negociação dos salários nos CCT entre os parceiros sociais normalmente surge ancorada à evolução do SMN. Assim, uma análise das retribuições dos inquiridos permite concluir que 77,7% auferem apenas o SMN (valor de referência de 2010). Destaca-se ainda que 3,0% auferem retribuição inferior ao SMN expressando assim que ainda subsistem nas empresas das ITVC práticas remuneratórias que não cumprem os valores legalmente definidos (quadro n.º 37).

Analisando as retribuições por sector de actividade conclui-se que os inquiridos da Indústria do Calçado apresentam níveis salariais mais elevados comparativamente com os outros sectores das ITVC. Paralelamente, e partindo dos dados constantes nos quadros n.º 37 e 38, há quatro evidências que se destacam: i) a totalidade de casos de inquiridos que aufere uma retribuição inferior ao SMN pertence ao sector do Vestuário e são mulheres; ii) é no emprego feminino e no Vestuário que há maior concentração de trabalhadores

ValeDoAve.indd 66 11/06/14 13:36

que aufere apenas o SMN; iii) é no Vestuário que se encontra uma menor proporção de trabalhadores com retribuição superior ao SMN; iv) por último, 15,6% dos inquiridos do sexo masculino possuem salários superiores ao SMN contra 3,5% de inquiridos do sexo feminino que se enquadram em escalões salariais superiores ao mínimo legal. Estas conclusões estão de acordo com os dados estatísticos das ITVC apresentados no primeiro capítulo do estudo de que são as mulheres e é no sector do Vestuário que os valores da remuneração base são mais baixos.

Quadro n.º 37 – Salário mensal base dos inquiridos por sector de actividade

Níveis salariais (Euros)	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Menos de 475	0	0,0	5	4,8	0	0,0	5	3,0
475	41	78,8	86	82,7	2	20,0	129	77,7
476-510	1	1,9	2	1,9	0	0,0	3	1,8
511-550	2	3,8	2	1,9	3	30,0	7	4,2
Mais de 550	0	0,0	2	1,9	0	0,0	2	1,2
Não responde	8	15,4	7	6,7	5	50,0	20	12,0
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

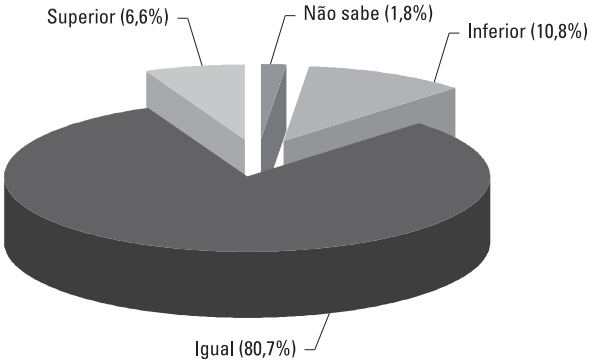
Quadro n.º 38 – Salário mensal base dos inquiridos por sexo

Níveis salariais (Euros)	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Menos de 475	0	0,0	5	4,3	5	3,0
475	31	60,8	98	85,2	129	77,7
476-510	2	3,9	3	2,6	5	3,0
511-550	4	7,8	1	0,9	5	3,0
Mais de 550	2	3,9	0	0,0	2	1,2
Não responde	12	23,5	8	7,0	20	12,0
Total	51	100,0	115	100,0	166	100,0

Relacionado com a temática da retribuição, procurou-se aferir a percepção dos inquiridos sobre a efectividade dos salários recebidos, isto é, se correspondiam aos salários legais estabelecidos pelo CCT. Como se pode constatar no gráfico seguinte, 80,7% consideram auferir salários iguais ao definido no CCT; para 10,8% dos inquiridos os salários são inferiores ao instituído no CCT ; e apenas 6,6% consideram que os respectivos salários são superiores à tabela contratual. Destaca-se que 1,8% assumem não saber quais os salários negociados em sede de contratação colectiva não possibilitando a comparação. Conclui-se uma vez mais a persistência de práticas remuneratórias nas empresas assentes em retribuições abaixo dos limites mínimos fixados por lei.

ValeDoAve.indd 67 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 31 – Avaliação pelos inquiridos, da aplicação efectiva dos salários contratuais



Destaca-se que é entre os trabalhadores do sector do Vestuário que há maior tendência para considerar que os salários efectivos são inferiores aos salários contratuais (para 12,5% dos inquiridos do sector). Por contraposição, é o sector Têxtil que apresenta uma percentagem maior de inquiridos (11,5%) que admite auferir uma retribuição mensal superior aos montantes definidos no CCT (quadro n.º 39).

Quadro n.º 39 – Avaliação, pelos inquiridos, da aplicação dos salários contratuais por sector de actividade

Salários auferidos vs salários contratuais	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Inferior	5	9,6	13	12,5	0	0,0	18	10,8
Igual	40	76,9	84	80,8	10	100,0	134	80,7
Superior	6	11,5	5	4,8	0	0,0	11	6,6
Não sabe	1	1,9	2	1,9	0	0,0	3	1,8
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Estes valores permitem reflectir sobre a vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho na medida em que sendo o Vestuário uma actividade dominada por mão-de-obra feminina. Atendendo ao quadro seguinte, conclui-se que é neste grupo que a percepção de uma desigualdade entre o salário auferido e o contratual é mais vincada, referido por 11,3% das mulheres inquiridas; apenas 4,3% das mulheres consideram que o seu salário é superior. Por contraste, 11,8% os inquiridos homens admitem ganhar um salário superior ao constante no CCT.

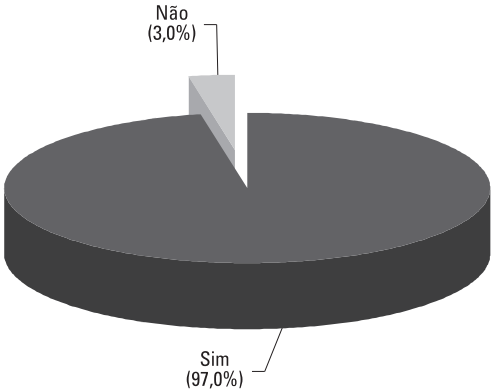
ValeDoAve.indd 68 11/06/14 13:36

Quadro n.º 40 – Avaliação, pelos inquiridos, da aplicação dos salários contratuais por sexo

Salários auferidos vs salários contratuais	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Inferior	5	9,8	13	11,3	18	10,8
Igual	38	74,5	96	83,5	134	80,7
Superior	6	11,8	5	4,3	11	6,6
Não sabe	2	3,9	1	0,9	3	1,8
Total	51	100,0	115	100,0	166	100,0

Associado à temática da retribuição, questionou-se os inquiridos sobre a conformidade entre o valor constante no recibo mensal e a retribuição efectivamente paga pela entidade patronal. Verificou-se que 3,0% dos inquiridos denunciaram não existir concordância entre a informação presente no recibo mensal e o montante efectivamente pago pela empresa (gráfico n.º 32).

Gráfico n.º 32 – Conformidade entre o valor constante no recibo mensal e a retribuição efectivamente paga aos inquiridos



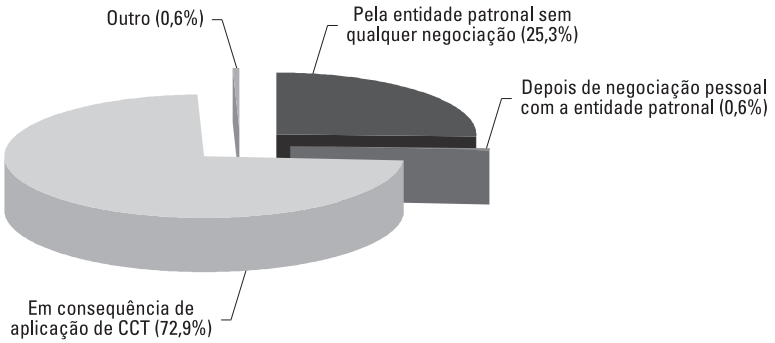
3.3.4 DETERMINAÇÃO DO SALÁRIO, DO HORÁRIO DE TRABALHO E DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Para a maioria dos inquiridos (72,9%) a determinação das principais dimensões do contrato de trabalho, nomeadamente o salário, o horário de trabalho e a categoria profissional, seguiu o instituído em sede de CCT, portanto resultado da aplicação de uma convenção colectiva. De seguida, para 25,3% dos inquiridos estas dimensões resultaram de uma definição unilateral da entidade patronal sem qualquer negociação com o trabalhador. Regista-se apenas um caso de individualização das relações laborais em que o inquirido referiu a existência de uma negociação pessoal prévia com a entidade patronal na

ValeDoAve.indd 69 11/06/14 13:36

definição dos parâmetros contratuais (gráfico n.º 33). Conclui-se, assim, a importância e o impacto que assumem os CCT na protecção dos direitos dos trabalhadores das ITVC.

Gráfico n.º 33 – Determinação do salário, do horário de trabalho e da categoria profissional dos inquiridos



No Calçado regista-se um maior impacto dos CCT na definição dos aspectos que regulam as relações entre trabalhador e entidade patronal (90,0%), seguido do Vestuário (74,0%). É entre os trabalhadores do sector Têxtil que se regista uma menor influência do CCT na determinação do salário, horário de trabalho e categoria profissional (quadro n.º 41).

Quadro n.º 41 – Determinação do salário, do horário de trabalho e da categoria profissional por sector de actividade

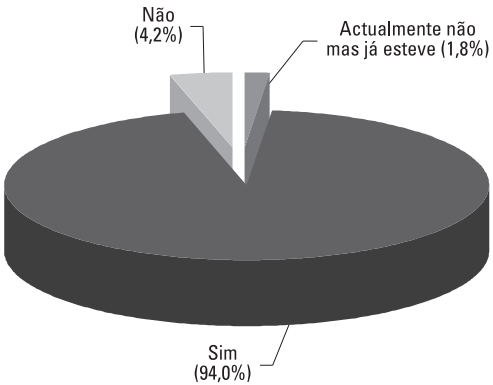
Determinação salário, horário e categoria	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Pela entidade patronal sem qualquer negociação	16	30,8	25	24,0	1	10,0	42	25,3
Depois de negociação pessoal com a entidade patronal	1	1,9	1	1,0	0	0,0	2	1,2
Em consequência de aplicação de CCT	35	67,3	77	74,0	9	90,0	121	72,9
Outro	0	0,0	1	1,0	0	0,0	1	0,6
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

ValeDoAve.indd 70 11/06/14 13:36

3.3.5 SINDICALIZAÇÃO

Analisando a taxa de sindicalização dos inquiridos conclui-se que a esmagadora maioria, 94,0%, são sindicalizados (gráfico n.º 34).

Gráfico n.º 34 – Sindicalização dos inquiridos



No entanto, importa ressalvar que esta taxa de sindicalização na amostra é superior à verificada nas ITVC[12] e resulta do próprio processo de administração dos inquéritos, da responsabilidade de dirigentes sindicais, que por motivos de facilidade de contacto com a população alvo optaram por inquirir trabalhadores sindicalizados[13]. Dado o elevado valor de inquiridos sindicalizados, não se verifica variação significativa da taxa de sindicalização por sexo e sector de actividade das empresas.

Para uma abordagem mais abrangente sobre a sindicalização é importante considerar o exercício da função sindical. De facto, dos 159 inquiridos que estão ou já estiveram sindicalizados apenas 20,1% refere exercer função sindical. E se na amostra a taxa de sindicalização é equivalente para trabalhadores homens e mulheres, o mesmo não acontece quando o foco de análise é o exercício da função sindical na medida em que 81,2% dos inquiridos com função sindical são homens e apenas 18,8% são mulheres (gráfico n.º 35).

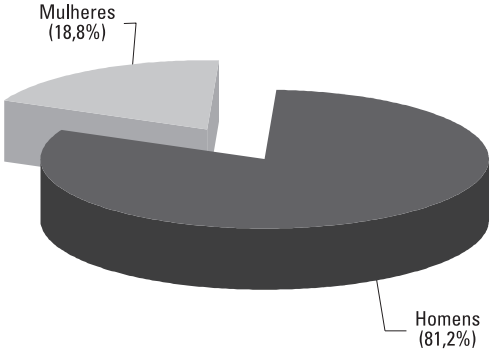
---

12 Para as associações sindicais do sector, o encerramento de empresas, particularmente de maior dimensão, que concentravam muitos trabalhadores sindicalizados, a par da dificuldade de sindicalização dos trabalhadores mais jovens que percepcionam a sua permanência no sector como sendo temporária, constituem alguns dos factores que contribuem para a diminuição das taxas de sindicalização (Lima, 2009:10).

13 Salienta-se que não foi previamente definido qualquer critério de selecção dos inquiridos assente na sua condição de sindicalizado.

ValeDoAve.indd 71 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 35 – Exercício de função sindical pelos inquiridos sindicalizados



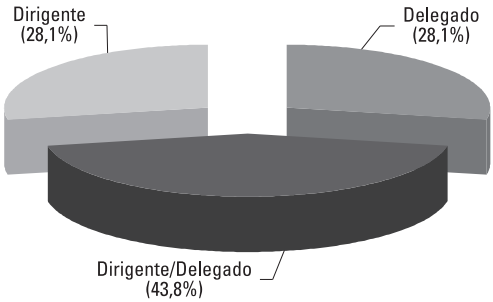
Pela leitura do quadro n.º 42 conclui-se que mais de metade dos trabalhadores sindicalizados do sexo masculino (53,1%) têm função sindical enquanto apenas 5,5% das mulheres sindicalizadas desempenham uma função sindical. Este dado pode então ser revelador de um maior distanciamento das mulheres em matéria de organização e participação nas estruturas sindicais.

Quadro n.º 42 – Exercício de função sindical pelos inquiridos sindicalizados por sexo

Exercício de função sindical	Inquiridos homens		Inquiridos mulheres		Inquiridos total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	26	53,1	6	5,5	32	20,1
Não	23	46,9	102	92,7	125	78,6
Não responde	0	0,0	2	1,8	2	1,2
Total	49	100,0	110	100,0	159	100,0

A função sindical com mais representatividade é a que acumula em simultâneo as funções de Dirigente e Delegado (43,8%). Em igual número existem inquiridos dirigentes e inquiridos delegados, com um peso de 28,1% cada no total (gráfico n.º 36).

Gráfico n.º 36 – Função sindical dos inquiridos sindicalizados

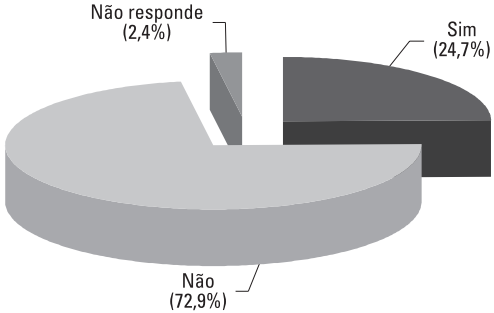


ValeDoAve.indd 72 11/06/14 13:36

3.3.6 PRESENÇA DE ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS

Os resultados relativos à presença de estruturas de representação dos trabalhadores revelam que na maioria das empresas onde os inquiridos desenvolvem actividade profissional (72,9%) não existem delegados sindicais (gráfico n.º 37).

Gráfico n.º 37 – Existência de delegados sindicais nas empresas



Regista-se uma maior presença de delegados sindicais nas empresas do Calçado (70,0%), seguida nas Têxteis (50,0%), sendo nas empresas do Vestuário que há um menor número de delegados sindicais (7,7%), tal como sumariado no quadro n.º 43.

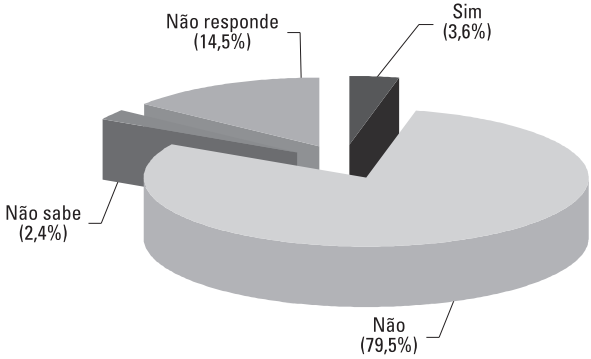
Quadro n.º 43 – Existência de delegados sindicais nas empresas por sector de actividade

Existência de delegados sindicais	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	26	50,0	8	7,7	7	70,0	41	24,7
Não	24	46,2	94	90,4	3	30,0	121	72,9
Não responde	2	3,8	2	1,9	0	0,0	4	2,4
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Outro indicador abordado no inquérito prende-se com a existência nas empresas de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) nas empresas, concluindo-se que 79,5% dos inquiridos responderam que nas empresas onde trabalham não existem representantes dos trabalhadores para as questões associadas à SHST; apenas 3,6% indicaram a presença dessa representação. É de relevar a percentagem elevada de inquiridos que não responderam a esta questão no inquérito e que se situa nos 14,5% (gráfico n.º 38).

ValeDoAve.indd 73 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 38 – Existência de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho nas empresas



Seguindo a tendência verificada para a presença de delegados sindicais, verifica-se uma maior incidência de presença de representantes dos trabalhadores para a SHST nas empresas do Calçado e Têxtil; para o Vestuário nenhum inquirido mencionou a presença desta estrutura na empresa (quadro n.º 44).

Quadro n.º 44 – Existência de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho nas empresas por sector de actividade

Existência de repres. dos trabalhadores para SHST	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	5	9,6	0	0,0	1	10,0	6	3,6
Não	40	76,9	86	82,7	6	60,0	132	79,5
Não sabe	2	3,8	2	1,9	0	0,0	4	2,4
Não responde	5	9,6	16	15,4	3	30,0	24	14,5
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Por último, procurou-se saber até que ponto nas empresas dos inquiridos existiam reuniões entre trabalhadores. Na maioria das empresas (70,5%) nos últimos cinco anos houve apenas uma reunião entre trabalhadores; em 9,0% nos últimos cinco anos houve no total cinco reuniões; e em apenas 6,6% das empresas nos últimos cinco anos houve mais de cinco reuniões. Salienta-se que 6,0% dos inquiridos mencionaram nunca ter havido reuniões entre trabalhadores (quadro n.º 45).

ValeDoAve.indd 74 11/06/14 13:36

Quadro n.º 45 – Realização de reuniões entre trabalhadores nas empresas por sector de actividade

Reuniões entre trabalhadores	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Nos últimos 5 anos houve mais de 5 reuniões	5	9,6	2	1,9	4	40,0	11	6,6
Nos últimos 5 anos houve no total 5 reuniões	10	19,2	1	1,0	4	40,0	15	9,0
Nos últimos 5 anos houve menos de 5 reuniões	3	5,8	1	1,0	1	10,0	5	3,0
Nos últimos 5 anos houve apenas 1 reunião	29	55,8	87	83,7	1	10,0	117	70,5
Nunca se realizaram reuniões	4	7,7	6	5,8	0	0,0	10	6,0
Não responde	1	1,9	7	6,7	0	0,0	8	4,8
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

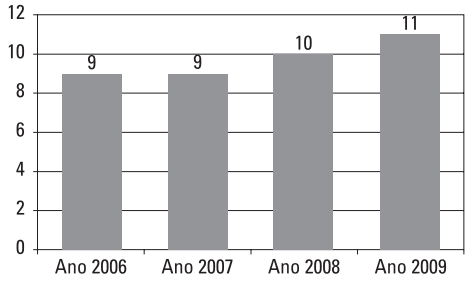
3.3.7 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional contínua dos trabalhadores é considerada como uma dimensão estratégica para o aumento da competitividade e produtividade das ITVC nacionais. No plano legal, quer ao nível do Código de Trabalho quer dos CCT, estão estabelecidas normas obrigatórias de mínimos de 35 horas de formação anuais durante o período normal de trabalho que as empresas devem assegurar aos seus trabalhadores. No entanto, existe uma elevada desconformidade entre o plano legal relativo aos direitos dos trabalhadores em matéria de formação e as práticas empresariais tal como se pode constatar pelos dados apurados no inquérito. De facto, dos 166 inquiridos, no ano de 2009, a esmagadora maioria, 93,4%, não frequentaram curso de formação promovido pela empresa; apenas 6,6% tiveram formação[14]. Nos restantes anos analisados, 2006, 2007 e 2008 verifica-se idêntica tendência (gráfico n.º 39).

[14] Um dos inquiridos alerta para a prática de algumas empresas relativamente ao modo como a formação profissional é organizada apenas para ficar formalmente registada a sua realização embora efectivamente nunca tenha sido realizada ou terminada: *"Quando há formação profissional, esta nunca chega ao fim, pedindo aos trabalhadores para assinar as fichas de presença quando os trabalhadores nem participam em qualquer formação."*

ValeDoAve.indd 75 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 39 – Número de inquiridos que participaram em acções de formação profissional asseguradas pelas empresas por ano



Apesar de não ser possível comparar em termos percentuais o número de acções de formação por sector de actividade, na medida em que cada sector tem um peso diferente, pela leitura do quadro seguinte é possível reter que são os inquiridos do sector Têxtil que participam em mais acções de formação comparativamente com os restantes sectores das ITVC.

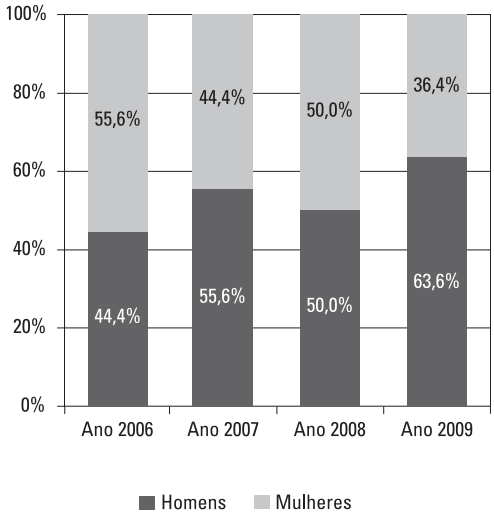
Quadro n.º 46 – Número de inquiridos que participaram em acções de formação profissional asseguradas pelas empresas, segundo o ano, por sector de actividade

Ano	Sector			ITVC
	Têxtil	Vestuário	Calçado	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º
2006	6	2	1	9
2007	7	2	0	9
2008	7	3	0	10
2009	8	2	1	11

O facto de se ter verificado uma maior concentração de inquiridos que beneficiaram de formação profissional no sector Têxtil, e sendo este predominantemente masculino, procurou-se apurar até que ponto a frequência em acções de formação varia de acordo com o sexo dos inquiridos. Pela leitura do gráfico n.º 40 conclui-se que efectivamente, e num balanço dos quatro anos analisados, os homens beneficiam de mais acções de formação comparativamente com as mulheres.

ValeDoAve.indd 76 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 40 – Percentagem de inquiridos homens e mulheres que participaram em acções de formação profissional asseguradas pelas empresas por ano



Foi questionado aos inquiridos sobre as áreas das acções de formação frequentadas tendo sido assinalados distintos domínios dos quais se destacam os seguintes por terem sido os mais referenciados: Produção; Organização do trabalho; Qualidade; e Higiene e segurança.

3.3.8 DIREITOS CONSAGRADOS NOS CCT E AS PRÁTICAS EMPRESARIAIS

Neste subcapítulo abordam-se vários indicadores que visam apurar a percepção dos inquiridos sobre a efectividade dos direitos laborais em geral e os específicos aos sectores. Portanto, procura-se avaliar a conformidade entre um conjunto de direitos contratuais e as práticas nas empresas onde trabalham os inquiridos (quadro n.º 47).

Inicia-se com o direito específico às percentagens por trabalho de turno e constata-se que a esmagadora maioria dos inquiridos que trabalha por turnos (97,6%) referiu que a empresa lhe paga as percentagens devidas a que legalmente têm direito (gráfico n.º 41). Regista-se um caso de um inquirido do sector do Vestuário que não recebe o pagamento relativo ao trabalho por turnos.

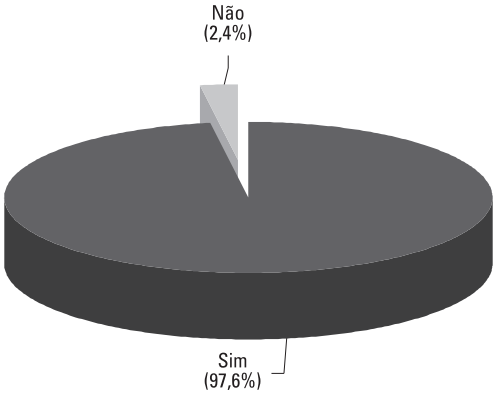
ValeDoAve.indd 77 11/06/14 13:36

Quadro n.º 47 - Avaliação dos inquiridos quanto à aplicação dos direitos contratuais por sector de actividade

Direitos contratuais		Sector						ITVC Total	
		Têxtil		Vestuário		Calçado			
		N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	%
Pagamento das percentagens contratuais por trabalho de turno	Sim	39	100,0	2	66,7	0	0,0	41	97,6
	Não	0	0,0	1	33,3	0	0,0	1	2,4
	Não responde	-	-	-	-	-	-	-	-
Pagamento das percentagens contratuais por trabalho extraordinário	Sim	33	63,5	65	62,5	10	100,0	108	65,1
	Não	13	25,0	37	35,6	0	0,0	50	30,1
	Não responde	2	3,8	0	0,0	0	0,0	2	1,2
	Não sabe	4	7,7	2	1,9	0	0,0	6	3,6
Gozo do descanso compensatório devido a trabalho suplementar	Sim	8	15,4	4	3,8	2	20,0	14	8,4
	Não	36	69,2	96	92,3	6	60,0	138	83,1
	Não responde	1	1,9	2	1,9	0	0,0	3	1,8
	Não sabe	7	13,5	2	1,9	2	20,0	11	6,6
Marcação de férias de acordo com as normas contratuais	Sim	43	82,7	82	78,8	9	90,0	134	80,7
	Não	9	17,3	22	21,2	1	10,0	32	19,3
	Não responde	-	-	-	-	-	-	-	-
	Não sabe	-	-	-	-	-	-	-	-
Aplicação dos regimes de faltas contratuais	Sim	42	80,8	71	68,3	9	90,0	122	73,5
	Não	5	22,7	17	16,3	0	0,0	22	13,3
	Não responde	0	0,0	2	1,9	0	0,0	2	1,2
	Não sabe	4	7,7	13	12,5	1	10,0	18	10,8
	Nunca faltou	1	1,9	1	1,0	0	0,0	2	1,2

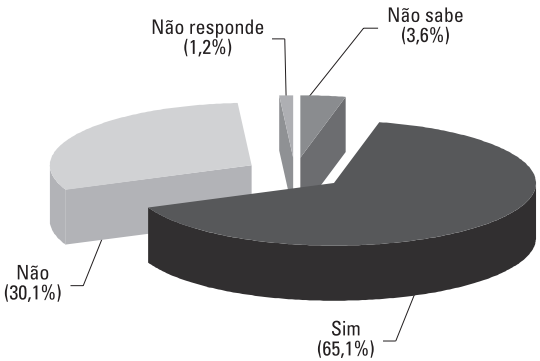
ValeDoAve.indd 78 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 41 – Pagamento das percentagens contratuais por trabalho de turno



No que concerne ao pagamento das percentagens contratuais relativas ao trabalho extraordinário regista-se uma situação de elevada desconformidade na medida em que 30,1% dos inquiridos revela não lhe serem pagas as percentagens legais[15]. Em termos sectoriais há variações significativas já que é no Vestuário que ocorrem mais casos de desconformidade atingindo 35,6% dos trabalhadores inquiridos do sector; no Têxtil as situações de ilegalidade nos pagamentos atingem um quarto dos inquiridos (25,0%); no Calçado, a totalidade dos inquiridos declara receber os montantes devidos de acordo com o instituído nos CCT (gráfico n.º 42).

Gráfico n.º 42 – Pagamento das percentagens contratuais por trabalho extraordinário

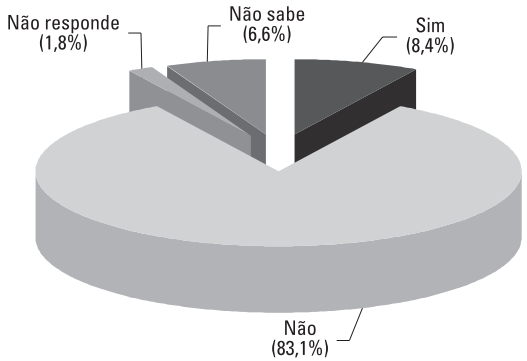


15 Um dos inquiridos descreve uma prática empresarial corrente para não serem remuneradas as horas de trabalho suplementar: *"Gostava de receber as horas extra como manda a lei e não irem para banco de horas."*

ValeDoAve.indd 79 11/06/14 13:36

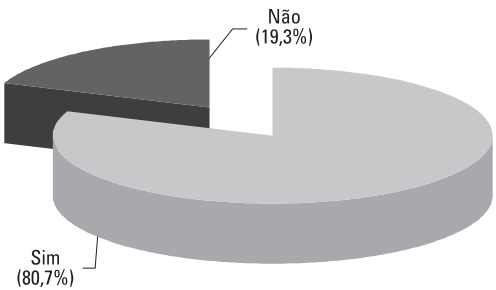
Relativamente ao direito dos trabalhadores inquiridos ao gozo do descanso compensatório devido a trabalho suplementar, definido pelos CCT, a desconformidade é muito elevada dado que 83,1% dos inquiridos revelam não gozar desse direito. Uma vez mais é entre os trabalhadores do Vestuário que se regista a maior taxa de desconformidade atingindo 92,3% dos inquiridos; por sua vez, 69,2% dos inquiridos da Têxtil afirmam não gozar o descanso compensatório; e o Calçado apresenta a menor taxa de desconformidade mas mesmo assim atingindo 60,0% dos inquiridos (gráfico n.º 43).

Gráfico n.º 43 – Gozo do descanso compensatório devido a trabalho suplementar



A marcação de férias dos trabalhadores é outro dos aspectos visados nos CCT, verificando-se que 80,7% dos inquiridos consideram que as suas férias são marcadas em conformidade com os preceitos estipulados em sede de CCT; no entanto, um número significativo de trabalhadores, 19,3%, consideram que não são respeitadas as normas legais em matéria de marcação de férias. Uma vez mais são os inquiridos do Vestuário que apontam uma maior discordância entre as práticas empresariais e o formalmente definido (21,2%), seguido do Têxtil (17,3%), e por último, no Calçado regista-se apenas um caso que assinala essa desconformidade (gráfico n.º 44).

Gráfico n.º 44 – Marcação de férias de acordo com as normas contratuais



ValeDoAve.indd 80 11/06/14 13:36

Ainda associadas ao direito de gozo de férias anuais foram abordadas outras questões, nomeadamente, o número de dias de férias por ano e os motivos pelos quais os inquiridos não gozavam a totalidade dos dias de férias legalmente previstos nos CCT. Tal como se pode constatar pela leitura do quadro n.º 48, 83,7% dos trabalhadores das ITVC inquiridos no estudo gozam os 22 dias de férias e 6,6% admite gozar mais de 22 dias. No entanto, é de salientar que 9,6% dos inquiridos goza menos de 22 dias de férias por ano, revelando assim a prevalência de discordância entre o plano das leis instituídas e as práticas empresariais. Na população inquirida, é entre os trabalhadores da Indústria do Calçado que ocorrem mais casos de violação do direito aos 22 dias de férias, prejudicando 30,0% dos inquiridos[16].

Quadro n.º 48 – Número de dias de gozo das férias anuais pelos inquiridos por sector de actividade

Número de dias de férias	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
< 22 dias	5	9,6	8	7,7	3	30,0	16	9,6
22 dias	43	82,7	91	87,5	5	50,0	139	83,7
> 22 dias	4	7,7	5	4,8	2	20,0	11	6,6
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Foi questionado aos inquiridos que referiram gozar menos 22 dias de férias o motivo de não gozarem a totalidade de dias a que tinham direito e no quadro que se segue estão sintetizados os motivos apontados no qual se destaca em particular a opção de troca de dias de falta por dias de férias. Salienta-se ainda um inquirido que refere que a entidade patronal dá poucos dias de férias e outro inquirido revela que por iniciativa da própria entidade patronal os dias de férias foram trocados por dias em que o trabalhador ficou dispensado de trabalhar por não haver trabalho a executar.

Quadro n.º 49 – Motivo pelo qual os inquiridos gozaram menos de 22 dias de férias

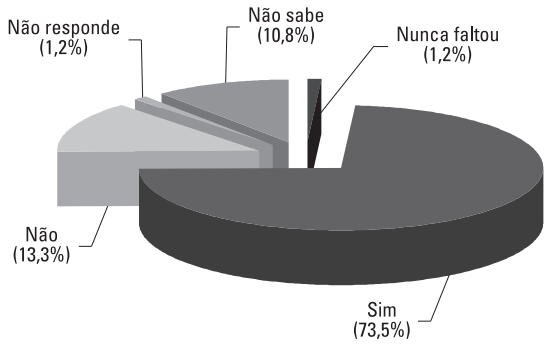
Motivos	N.º de trabalhadores
Trocou dias de faltas pelos dias de férias	6
A entidade patronal dá poucos dias de férias para gozar	1
A entidade patronal trocou dias de férias por dias de trabalho (o trabalhador ficou em casa por falta de trabalho mas esses dias contaram como férias)	1
Não responde	8

16 Os CCT estabelecem o gozo mínimo de 22 dias úteis de férias anuais com a excepção de o trabalhador optar por gozar apenas 20 dias úteis com vista a facilitar a sua recuperação física e psíquica, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

ValeDoAve.indd 81 11/06/14 13:36

Outro aspecto abordado no inquérito foi saber se caso o trabalhador já tenha dado alguma falta, o regime contratual de faltas foi correctamente aplicado. Verifica-se que para 73,5% dos inquiridos as faltas foram correctamente tratadas de acordo com os CCT; no entanto, para 13,3% dos inquiridos as faltas não são analisadas em conformidade (gráfico n.º 45). É no sector Têxtil que os inquiridos manifestam maior desconformidade (22,7% dos inquiridos), seguindo-se o Vestuário (16,3% dos inquiridos)[17].

Gráfico n.º 45 – Aplicação dos regimes de faltas contratuais



Por último, procurou-se conhecer mais aprofundadamente as políticas empresariais no que reporta a incentivos e à prestação de serviços sociais aos trabalhadores, apesar da maior parte não serem obrigatórios por via dos CCT (quadro n.º 50).

17 Foi questionado aos inquiridos, o motivo pelo qual consideram que o regime contratual de faltas não foi correctamente aplicado, tendo sido elencados três motivos nomeadamente: "as faltas para ir ao médico e à escola dos filhos não são respeitadas nem remuneradas" (este foi mencionado por mulheres e que reflecte as dificuldades de conciliação da vida familiar com a vida profissional e o facto de estar a seu cargo a prestação de cuidados ás crianças); " a empresa não quer saber e é ela que dita as leis"; "tinha dias de férias e a empresa não permitiu a troca".

ValeDoAve.indd 82 11/06/14 13:36

ValeDoAve.indd 83

Quadro n.º 50 – Incentivos e serviços sociais de que beneficiam os inquiridos por sector de actividade

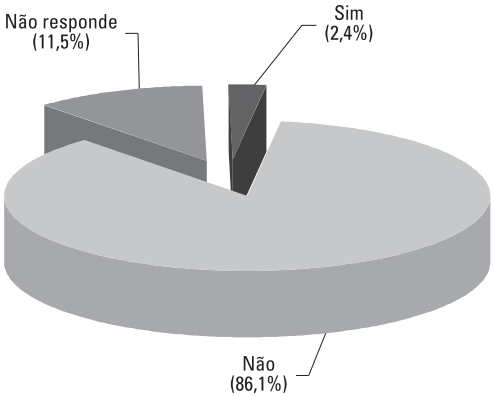
Incentivos e serviços sociais		Sector						ITVC Total	
		Têxtil		Vestuário		Calçado			
		N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	%
Subsídio de transporte	Sim	1	1,9	3	2,9	0	0,0	4	2,4
	Não	45	86,5	91	87,5	7	70,0	143	86,1
	Não responde	6	11,5	10	9,6	3	30,0	19	11,5
Prémio de assiduidade	Sim	13	25,0	6	5,8	6	60,0	25	15,1
	Não	34	65,4	88	84,6	3	30,0	125	75,3
	Não responde	5	9,6	10	9,6	1	10,0	16	9,6
Prémio de produção	Sim	7	13,5	4	3,8	3	30,0	14	8,4
	Não	40	76,9	91	87,5	5	50,0	136	81,9
	Não responde	5	9,6	9	8,7	2	20,0	16	9,6
Subsídio de alimentação	Sim	46	88,5	99	95,2	10	100,0	155	93,4
	Não	2	3,8	4	3,8	0	0,0	6	3,6
	Não responde	4	7,7	1	1,0	0	0,0	5	3,0
Alimentação fornecida pela empresa [18]	Sim	0	0,0	0	,0,0	0	0,0	0	0,0
	Não	3	50,0	4	80,0	0	0,0	7	63,6
	Não responde	3	50,0	1	20,0	0	0,0	4	36,4
Diuturnidade	Sim	1	1,9	1	1,0	0	0,0	2	1,2
	Não	41	78,8	92	88,5	4	40,0	137	82,5
	Não responde	10	19,2	11	10,6	6	60,0	27	16,3

[18] Para efeitos de contagem de respostas neste indicador apenas foram considerados como total 11 inquiridos e que são os que não recebem subsídio de alimentação.

11/06/14 13:36

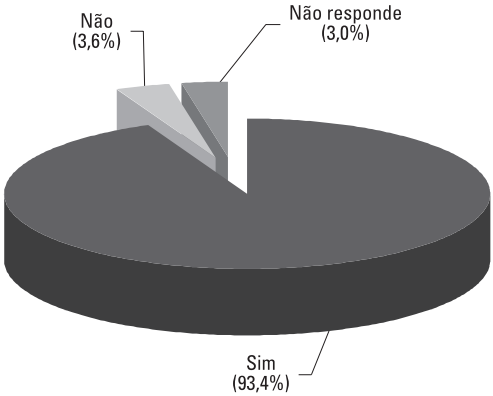
Na população inquirida, 86,1% não usufrui de subsídio de transporte, como se pode constatar no gráfico seguinte. De facto, apenas 2,4% referem receber este incentivo.

Gráfico n.º 46 – Subsídio de transporte



Apesar do subsídio de alimentação estar estipulado como obrigatório na esmagadora maioria dos CCT sectoriais, 3,6% das empresas ainda não cumpre esta norma (gráfico n.º 47). A amplitude dos valores que este subsídio assume varia de 2.35€ até ao máximo indicado de 3.00€.

Gráfico n.º 47 – Subsídio de alimentação

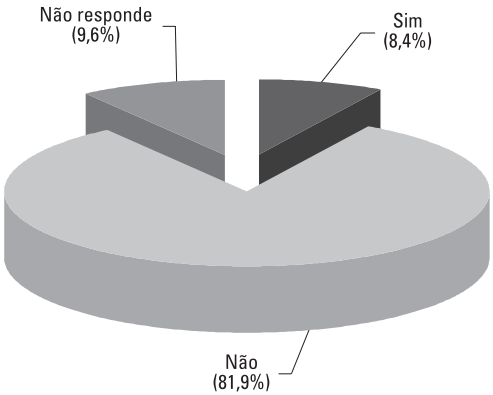


Pela leitura do gráfico seguinte, verifica-se que apenas 8,4% das empresas optam por atribuir prémios de produção, mais comuns no Calçado (30,0%) seguido do Têxtil (13,5%); no Vestuário este prémio é referido apenas por quatro inquiridos (3,8%) (gráfico n.º 48). Focando a análise nas questões de género, verifica-se na população inquirida a existência de desigualdades

ValeDoAve.indd 84 11/06/14 13:36

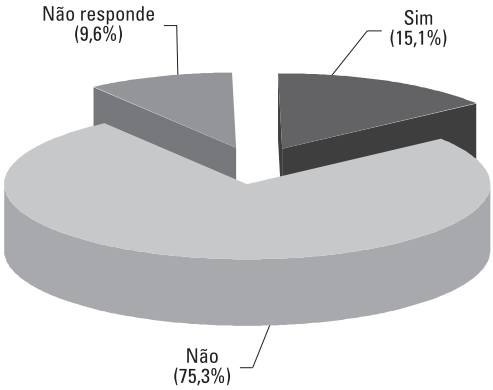
significativas: 17,6% dos inquiridos homens auferem esse prémio; por contraposição, apenas 4,3% das mulheres auferem esse acréscimo à remuneração mensal base.

Gráfico n.º 48 – Prémio de produção



Comparativamente, o prémio de assiduidade é mais referenciado na medida em que 15,1% dos inquiridos assumem que é prática na empresa onde trabalha a atribuição deste prémio; tal como o anterior, é mais comum nas empresas do Calçado, 60,0%, seguida do Têxtil, 25,0% (gráfico n.º 49). Uma vez mais é no Vestuário que a existência de prémios é menos referida, apenas por 5,8% dos trabalhadores [19].

Gráfico n.º 49 – Prémio de assiduidade



19 É interessante transcrever o comentário de um dos inquiridos a propósito do prémio de assiduidade e que traduz algumas políticas remuneratórias das empresas: *"Retiraram o prémio de assiduidade e juntaram ao salário para actualizar os salários contratuais".*

ValeDoAve.indd 85 11/06/14 13:36

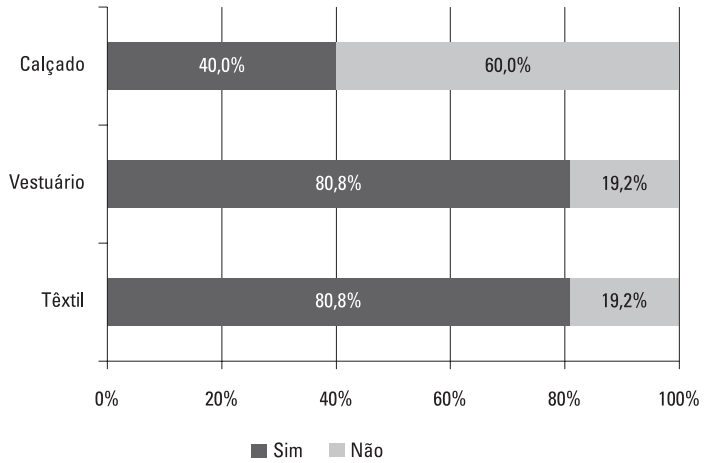
De novo, aponta-se uma desigualdade de género na medida em que 29,4% dos homens recebe este incentivo contra 8,7% de mulheres que possui a possibilidade de auferir deste rendimento extra no salário.

3.3.9 CONDIÇÕES DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Outra dimensão de análise definida para caracterizar as relações laborais dos trabalhadores das ITVC no Vale do Ave reporta-se às condições de SHST.

Procurou-se saber se as empresas disponibilizavam cantina/ refeitório aos seus trabalhadores e 78,3% dos inquiridos afirmaram a existência dessa estrutura na empresa onde trabalham. Portanto, 21,7% dos inquiridos não têm na empresa um espaço destinado às refeições. É possível apontar algumas especificidades sectoriais na medida em que, na população inquirida, no Têxtil e no Vestuário a grande maioria dos trabalhadores tem cantina/refeitório na empresa (80,8%); por contraposição, no sector do Calçado a maioria das empresas não possui cantina/refeitório (60,0%) (gráfico n.º 50).

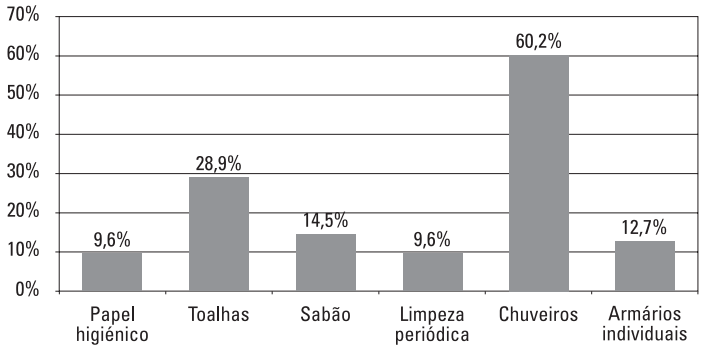
Gráfico n.º 50 – Existência de cantina/refeitório nas empresas por sector de actividade



No que concerne aos espaços sanitários das empresas procurou-se saber se possuíam os produtos e equipamentos básicos à garantia das condições mínimas de higiene e saúde dos trabalhadores. Assim, 9,6% dos espaços sanitários não têm papel higiénico; 28,9% não têm toalhas; 14,5% não têm sabão; 9,6% não têm limpeza periódica; 60,2% não têm chuveiros; e 12,7% não têm armários individuais. Estes valores expressam, então, insuficiências nas condições de higiene e saúde das empresas (gráfico n.º 51).

ValeDoAve.indd 86 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 51 – Percentagem de empresas que <u>não</u> disponibiliza um conjunto de produtos e equipamentos de higiene



Relativamente à prevenção na saúde e à necessidade de uma resposta imediata a acidentes de trabalho constata-se que as empresas das ITVC apresentam debilidades. De facto, apenas 30,7% dos inquiridos afirmam que na empresa onde trabalha existe médico (a) do trabalho (gráfico n.º 52).

Gráfico n.º 52 – Existência de médico(a) de apoio à SHST

No estudo detectaram-se diferenças sectoriais na questão da existência de medicina do trabalho, mais presente nas empresas Têxteis, 65,4%, seguida das empresas do Calçado, 50,0%; no Vestuário o contraste é grande com os restantes sectores das ITVC sendo muito reduzida a presença de médico(a) do trabalho referido apenas por 11,5% dos inquiridos (quadro n.º 51).

Quadro n.º 51 – Existência de médico(a) de apoio à SHST por sector de actividade

Médico do trabalho	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	34	65,4	12	11,5	5	50,0	51	30,7
Não	18	34,6	92	88,5	5	50,0	115	69,3
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

ValeDoAve.indd 87 11/06/14 13:36

Quanto à presença de enfermeiro(a) a situação agrava dado que apenas 15,7% das empresas possuem este profissional de saúde (gráfico n.º 53).

Gráfico n.º 53 – Existência de enfermeiro(a) de apoio à SHST

Também é no sector Têxtil que se verifica a maior presença de enfermeiro(a) na empresa referido por 42,3% dos inquiridos (quadro n.º 52).

Quadro n.º 52 – Existência de enfermeiro(a) de apoio à SHST por sector de actividade

Enfermeiro(a)	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	22	42,3	4	3,8	0	0,0	26	15,7
Não	30	57,7	100	96,2	10	100,0	140	84,3
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

3.3.10 AVALIAÇÃO DO RELACIONAMENTO LABORAL NAS EMPRESAS

A última dimensão em análise considerada pertinente para a caracterização das relações laborais nas ITVC no Vale do Ave prende-se com a avaliação da qualidade das relações no local de trabalho. Neste sentido, procurou-se saber se existem relações de parentesco entre os encarregados/chefias e os proprietários das empresas; conhecer a avaliação que os trabalhadores inquiridos fazem da sua relação com a entidade patronal e os superiores hierárquicos.

Segundo 83,0% dos inquiridos, na empresa onde trabalham, não existem relações de parentesco entre encarregados/chefias e a entidade patronal. Esta é uma tendência verificada em todos os sectores de actividade sendo, no entanto, no Calçado que se verifica uma maior incidência de casos (20,0%) em que existem as referidas relações de parentesco (quadro n.º 53).

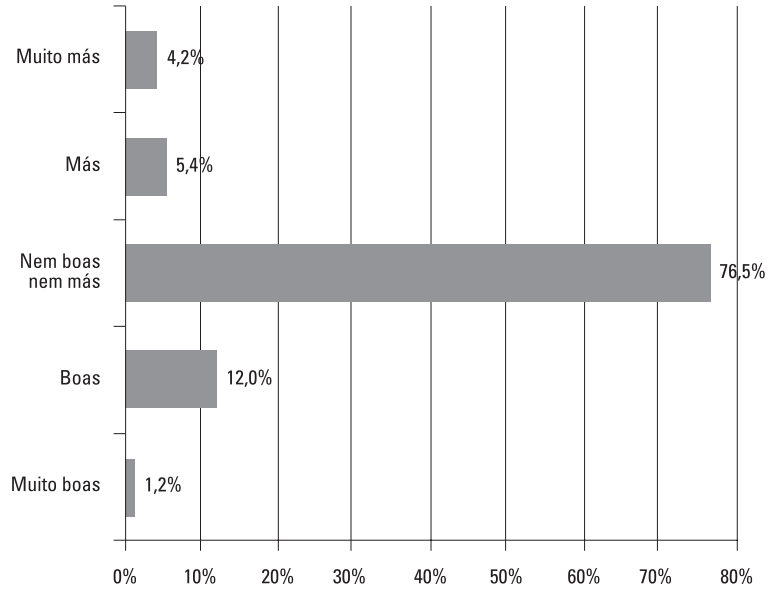
ValeDoAve.indd 88 11/06/14 13:36

Quadro n.º 53 – Relação de parentesco entre encarregados/chefias e entidade patronal por sector de actividade

Relação de parentesco	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	2	3,8	16	15,5	2	20,0	20	12,1
Não	48	92,3	81	78,6	8	80,0	137	83,0
Não sabe	2	3,8	6	5,8	0	0,0	8	4,8
Total [20]	52	100,0	103	100,0	10	100,0	165	100,0

Na avaliação que os inquiridos fazem do seu relacionamento com os superiores hierárquicos constata-se que a grande maioria, 76,5%, o classifica como *nem bom nem mau*. Não há portanto, por parte dos inquiridos, uma tomada de posição clara, optando por colocar a sua avaliação num ponto intermédio neutro. De seguida em termos de representatividade, aponta-se o grupo de inquiridos que classifica essa relação como sendo *boa* ou *muito boa* (12,0% e 1,2%, respectivamente). Ainda assim, 9,6% consideram que essa relação é *má* ou *muito má* (gráfico n.º 54).

Gráfico n.º 54 – Avaliação do relacionamento entre os inquiridos e seus superiores hierárquicos



20 A esta questão responderam 165 inquiridos porque um dos inquiridos referiu não existir na empresa chefias intermédias.

ValeDoAve.indd 89 11/06/14 13:36

No sector do Calçado verifica-se uma tendência de polarização da avaliação do relacionamento com encarregados/chefias com uma forte concentração de respostas nos eixos *bom* e *mau*. No entanto, importa uma vez mais salientar que o universo de inquiridos neste sector é constituído apenas por 10 trabalhadores. Por sua vez, os inquiridos do Vestuário, de predominância feminina, são os que apresentam a menor taxa de resposta nos itens de classificação *muito bom* e *bom*; e são o grupo que concentra maior percentagem de resposta na opção neutra. A percentagem de respostas nas opções de avaliação negativa é próxima para os trabalhadores do Têxtil e do Vestuário, 7,7% e 9,6%, respectivamente (quadro n.º 54).

Quadro n.º 54 – Avaliação do relacionamento entre inquiridos e superiores hierárquicos por sector de actividade

Relação inquiridos/ superiores hierárquicos	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Muito boas	2	3,8	0	0,0	0	0,0	2	1,2
Boas	8	15,4	9	8,7	3	30,0	20	12,0
Nem boas nem más	38	73,1	84	81,6	5	50,0	127	76,5
Más	3	5,8	4	3,8	2	20,0	9	5,4
Muito más	1	1,9	6	5,8	0	0,0	7	4,2
Total [21]	52	100,0	103	100,0	10	100,0	165	100,0

Uma análise por género permite identificar diferenças significativas permitindo concluir que de um modo geral os homens fazem uma avaliação mais positiva já que 27,4% classificam a relação como *muito boa* ou *boa* enquanto apenas 7,0% das mulheres se posicionam nesses níveis de avaliação; os homens tendem a expor de uma forma mais evidente a sua escolha na medida em que em comparação com as mulheres apresentam menos respostas na opção intermédia de *nem boas nem más*; igual percentagem de homens e mulheres que avaliam a relação como *más e muito más* (quadro n.º 55).

Quadro n.º 55 – Avaliação do relacionamento entre inquiridos e superiores hierárquicos por sexo

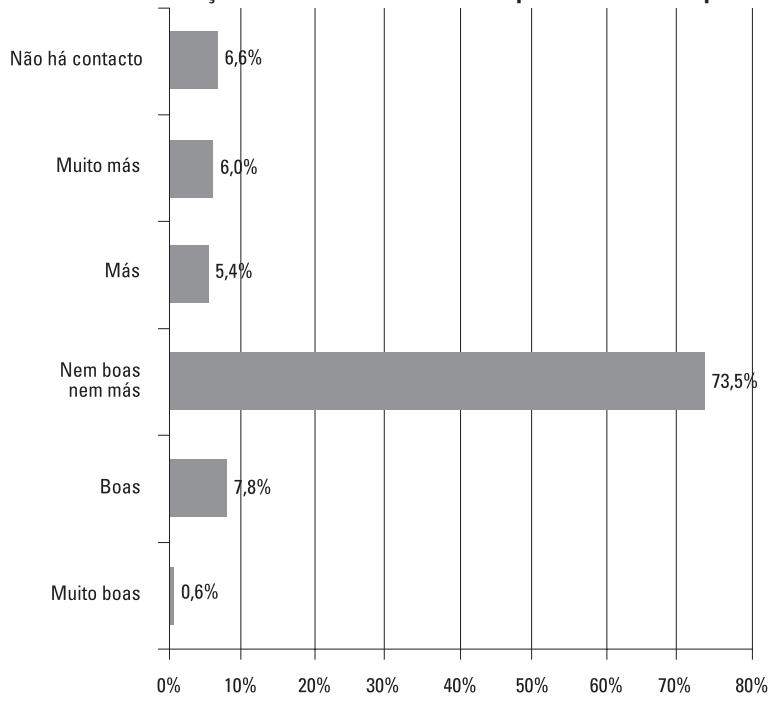
Relação inquiridos/ superiores hierárquicos	Inquiridos homens		Inquiridos mulheres		Inquiridos total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Muito boas	2	3,9	0	0,0	2	1,2
Boas	12	23,5	8	7,0	20	12,1
Nem boas nem más	32	62,7	95	83,3	127	77,0
Más	4	7,8	5	4,4	9	5,5
Muito más	1	2,0	6	5,3	7	4,2
Total	51	100,0	114	100,0	165	100,0

21 Idem.

ValeDoAve.indd 90 11/06/14 13:36

Por sua vez, na avaliação das relações com a entidade patronal também ocorre uma maior concentração no nível intermédio *nem boas nem más* (73,5%) embora seja inferior à verificada na avaliação das relações com os superiores hierárquicos. Repare-se que 11,4% dos inquiridos classificam a relação como *muito más* ou *más*; apenas para 8,4% são *muito boas* ou *boas* (gráfico n.º 55).

Gráfico n.º 55 – Avaliação do relacionamento entre inquiridos e entidade patronal



Uma análise desagregada por sectores de actividade mostra que é no Calçado que os trabalhadores fazem uma avaliação mais positiva do seu relacionamento com a entidade patronal. Os trabalhadores do Têxtil são os que avaliam de um modo mais negativo essa relação (19,3%). Por sua vez, os do Vestuário apresentam a menor percentagem de respostas nas categorias negativas (7,7%) mas 80,8% recaem a sua avaliação na categoria neutra de *nem boas nem más*.

ValeDoAve.indd 91 11/06/14 13:36

Quadro n.º 56 – Avaliação do relacionamento entre inquiridos e entidade patronal por sector de actividade

Relação inquiridos/ entidade patronal	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Muito boas	1	1,9	0	0,0	0	0,0	1	0,6
Boas	4	7,7	5	4,8	4	40,0	13	7,8
Nem boas nem más	34	65,4	84	80,8	4	40,0	122	73,5
Más	3	5,8	6	5,8	0	0,0	9	5,4
Muito más	3	5,8	2	1,9	1	10,0	10	6,0
Não há contacto com entidade patronal	7	13,5	7	6,7	1	10,0	11	6,6
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Também aqui se notam diferenças nas avaliações entre homens e mulheres. Uma vez mais os homens estão mais satisfeitos nas relações sociais na empresa, neste caso com a entidade patronal, dado que 17,7% a avaliam como *muito boas* ou *boas*; apenas 4,3% das mulheres fazem esta avaliação positiva. É evidente nas mulheres uma enorme concentração de respostas na categoria neutra de *nem boas nem más* (80,0%), e esta ausência de uma tomada de uma posição mais definida poderá sugerir uma certa indiferença acerca desta questão (quadro n.º 57).

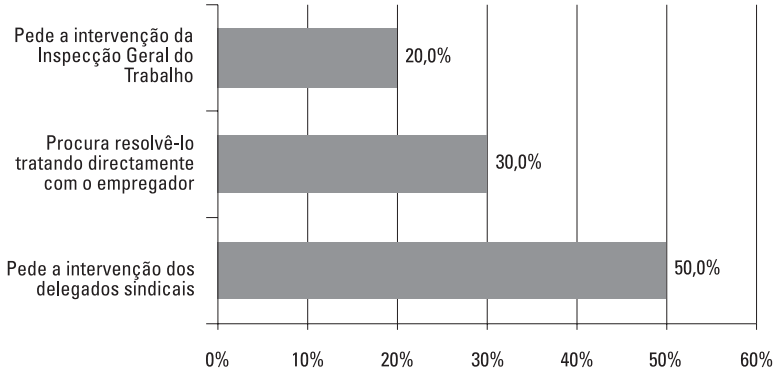
Quadro n.º 57 – Avaliação do relacionamento entre inquiridos e entidade patronal por sexo

Relação inquiridos/ entidade patronal	Inquiridos homens		Inquiridos mulheres		Inquiridos total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Muito boas	1	2,0	0	0,0	1	0,6
Boas	8	15,7	5	4,3	13	7,8
Nem boas nem más	30	58,8	92	80,0	122	73,5
Más	2	3,9	7	6,1	9	5,4
Muito más	4	7,8	7	6,1	11	6,6
Não há contacto com entidade patronal	6	11,8	4	3,5	10	6,0
Total	51	100,0	115	100,0	166	100,0

Por último, procurou-se saber quais as estratégias accionadas pelos inquiridos na resolução de conflitos com a entidade patronal. Na população inquirida verifica-se que a maioria (70,0%) solicita a intervenção de terceiros para mediar os conflitos, mais especificamente 50,0% pede a intervenção dos delegados sindicais e 20,0% pede a intervenção da Inspecção-geral do Trabalho (IGT) (gráfico n.º56). Verifica-se que 30,0% procura resolver os conflitos de uma forma mais individualizada tratando directamente com o empregador. No entanto, estes valores devem ser analisados tendo em conta a forte presença de trabalhadores sindicalizados na amostra.

ValeDoAve.indd 92 11/06/14 13:36

Gráfico n.º 56 – Formas de resolução de conflito com a entidade patronal



ValeDoAve.indd 93 11/06/14 13:36

CONSIDERAÇÕES FINAIS

ValeDoAve.indd 95 11/06/14 13:36

De acordo com o descrito ao longo do primeiro capítulo, o número de empresas e o volume de emprego nas ITVC tem sofrido quebras bastante significativas como resultado do ajustamento às novas condições de mercado: liberalização do comércio; deslocalização de empresas estrangeiras e nacionais para o estrangeiro; encerramento de indústrias nacionais decorrente da perda das vantagens competitivas que sustinham o seu desenvolvimento; redimensionamento de empresas de acordo com a procura; e o período actual de instabilidade económica.

Estas alterações implicam ajustamentos e transformações nas relações laborais que carecem ser analisadas em profundidade, tendo sido esse o objectivo central do estudo. Mais especificamente, o estudo desenvolvido versa sobre o Vale do Ave, a região nacional que concentra mais empresas do conjunto das ITVC conduzindo a uma forte dependência regional do emprego face a estas indústrias.

Sintetizando as características da estrutura empresarial das ITVC na região, verifica-se que o sector do Vestuário concentra o maior número de empresas. A estrutura produtiva é constituída essencialmente por micro e pequenas empresas dado que 92,2% têm ao seu serviço menos de 50 trabalhadores. No entanto, é nesta região que estão localizadas a grande maioria das ITVC a nível nacional com mais de 500 trabalhadores (76,9%). Dos concelhos que integram a região destaca-se em particular Guimarães e Vila Nova de Famalicão como os que detêm maior relevância ao nível do número de empresas e volume de emprego.

Ao nível de emprego, verifica-se uma distribuição de Pessoal ao serviço muito próxima entre o Vestuário e o Têxtil, apesar do primeiro apresentar ligeiramente mais trabalhadores. No conjunto das ITVC a maioria do Pessoal ao serviço são mulheres embora existam especificidades sectoriais: no Vestuário há um forte predomínio de mão-de-obra feminina (85,3%); no Têxtil, a maioria dos trabalhadores são homens (59,1%); no Calçado a distribuição por sexos é mais equilibrada embora as mulheres sejam mais representativas (54,4%). Em termos de estrutura etária, 49,7% dos trabalhadores têm 40 ou mais anos verificando-se uma tendência para a diminuição do peso dos

ValeDoAve.indd 97 11/06/14 13:36

escalões etários mais jovens. Conclui-se que estas indústrias apresentam um perfil de trabalhador mais envelhecido e com uma dificuldade em captar mão-de-obra jovem. A esmagadora maioria tem o ensino básico, 88,1%, e 49,7% enquadra-se como Profissionais qualificados. Importa ainda salientar que 79,7% dos trabalhadores têm um contrato permanente com a empresa.

Para caracterizar as relações laborais no Vale do Ave a opção metodológica recaiu na construção de um inquérito aplicado a uma amostra de 166 trabalhadores de diferentes empresas das ITVC. No entanto, um conjunto de constrangimentos inviabilizou uma amostra probabilística que permitisse a generalização dos resultados do estudo para o total da população, pelo que a amostra do estudo classifica-se como não probabilística com recurso à técnica de bola de neve. Não obstante, houve a preocupação em construir uma amostra de grande dimensão e próxima da realidade em termos da distribuição pelos sectores das ITVC. Assim, apesar de não se garantir uma representatividade e assim generalizar com margens de confiança definidos os resultados, considera-se que do estudo se podem retirar considerações pertinentes para uma reflexão sobre o estado das relações laborais nas ITVC no Vale do Ave. Conhecer melhor a realidade laboral permite orientar o debate da negociação colectiva sectorial no sentido de defesa do emprego e garantindo a visibilidade das empresas nacionais num contexto cada vez mais global e competitivo.

Nesta parte final apresenta-se um conjunto de considerações síntese dos resultados do trabalho realizado. Mas primeiro parece pertinente apresentar sumariamente as características socioprofissionais dos trabalhadores inquiridos. Assim, 62,7% pertencem ao sector do Vestuário, 31,3% ao Têxtil e 6,0% ao Calçado. Esta distribuição acompanha a representatividade dos sectores em termos de Pessoal ao serviço. Do total dos inquiridos, 69,3% são mulheres e 30,7% homens, o que está em consonância com o perfil de emprego nas ITVC. O escalão etário mais representativo é o que se situa entre os 35 e os 44 anos (48,2%). A esmagadora maioria dos inquiridos possui o ensino básico sendo de referir uma maior concentração de trabalhadores com o ensino primário completo (49,4%). Em termos de distância percorrida entre o local de residência e o local de trabalho a grande parte (46,4%) percorre entre 5 Km a 9 Km e 63,3% utiliza transporte próprio nessa deslocação. O tempo médio gasto no percurso entre a residência e o local de trabalho para grande parte dos inquiridos (48,8%) situa-se entre 16 a 30 minutos. Na amostra, 25,3% dos inquiridos trabalha por turnos, estando este tipo de laboração presente com maior prevalência no sector Têxtil. Por último, e no que se reporta à antiguidade na empresa, 44,0% dos inquiridos estão há 16 ou mais anos na empresa onde actualmente desenvolvem actividade profissional.

Uma primeira consideração prende-se com as fortes reduções do volume

ValeDoAve.indd 98 11/06/14 13:36

de emprego e do número de empresas entre 2000 e 2009 no Vale do Ave, situadas nos 32,8% e 22,4%, respectivamente. Na medida em que as ITVC representam mais de metade do emprego na IT da região, esta elevada dependência sectorial exige uma abordagem integrada entre os parceiros sociais e o poder político no desenvolvimento de estratégias activas de resposta à vulnerabilidade do sector face à crescente competitividade. Considera-se que estas estratégias devem estar ancoradas na inovação, competências dos recursos humanos e qualidade. Esta análise não se pode dissociar do facto de se reportar a uma região com um baixo poder de compra *per capita* pelo que a perda de emprego provoca evidentes impactos sociais e económicos fragilizando ainda mais o tecido social.

Em segundo lugar importa realçar que as ITVC utilizam uma matriz de baixos salários, com uma RMMB próxima do SMN. De facto, na amostra do estudo cerca de 77,7% dos inquiridos auferem um salário mensal base igual ao SMN. Os baixos salários poderão ser um dos factores da reduzida capacidade de atracção das ITVC junto dos trabalhadores mais jovens e mais qualificados.

Em terceiro lugar, identifica-se uma desigualdade de género em matéria salarial: no conjunto das ITVC as mulheres auferem uma RMMB inferior às dos homens; há uma amplitude salarial significativa entre as RMMB dos três sectores em estudo, sendo no Vestuário, caracterizado pela predominância de mão-de-obra feminina, que as RMMB são mais baixas; e é no Vestuário que a discrepância entre os salários das mulheres e dos homens é mais significativa. Não obstante o enquadramento jurídico-constitucional garantir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres em trabalho de igual valor subsistem práticas empresariais discriminatórias que se traduzem em salários mais reduzidos para as funções ocupadas maioritariamente pelas mulheres. Esta tendência de discrepância salarial entre géneros é igualmente visível na amostra do estudo. Assim, considera-se que esta questão deverá assumir uma centralidade na negociação colectiva e na definição de propostas que visam a promoção de uma grelha salarial mais justa e equitativa.

Como quarta consideração, e ainda associada às questões salariais, a análise de um conjunto de indicadores permitiu apurar desconformidades nas retribuições na medida em que cinco dos trabalhadores inquiridos, na sua totalidade mulheres do sector do Vestuário, afirmaram auferir um salário mensal base inferior ao SMN. Paralelamente, 10,8% dos inquiridos referiu que a sua retribuição é inferior à legalmente estabelecida pelo CCT o que traduz inconformidades na aplicação efectiva dos salários contratuais. Por sua vez, é entre as mulheres do Vestuário que é mais vincada a percepção de desigualdade entre o salário contratual e o efectivo. Por último, verifica-se que cerca de 3,0% dos inquiridos considera mque não há conformidade entre o valor constante no recibo mensal e a retribuição efectivamente pa-ga

ValeDoAve.indd 99 11/06/14 13:36

pela entidade patronal. Este conjunto de desconformidades indicia a necessidade de uma forte intervenção da IGT de modo a salvaguardar os direitos dos trabalhadores e garantir uma concorrência leal entre as empresas não pre-judicando assim as que cumprem as normas. Também aqui detecta-se a vulnerabilidade feminina no mercado de trabalho o que exige uma abordagem orientada para as questões de género por parte dos parceiros sociais e poder político.

Em quinto lugar, destaca-se o aumento da precariedade laboral na região. Apesar da predominância de contratos sem termo, verifica-se um acréscimo bastante significativo de contratados a termo, na ordem dos 30,7%, atingindo em particular a mão-de-obra feminina, o que traduz a vulnerabilidade das mulheres no mercado laboral. Uma vez mais esta tendência está espelhada na amostra de trabalhadores inquiridos uma vez que 81,8% dos contratados a termo são mulheres na esmagadora maioria a exercerem actividade no sector do Vestuário.

Como sexta consideração salientam-se algumas estratégias empresariais das ITVC. Assim, quase um terço das empresas onde os inquiridos trabalham recorre à subcontratação de outras empresas para a execução de segmentos específicos da produção. Na amostra, esta prática foi mais referenciada na Indústria do Calçado e na Têxtil. Por outro lado, verificou-se que é igualmente prática nas ITVC a execução de trabalho em regime de subcontratação para outras empresas referido por mais de metade dos inquiridos (62,7%).

De acordo com 7,2% dos inquiridos, as empresas onde trabalham recorrem à externalização de fases da produção para o domicílio, em particular, nos sectores do Calçado e Têxtil. O trabalho ao domicílio deve ser alvo de uma abordagem especial uma vez que é gerador da denominada economia paralela ou informal onde as normas estão ausentes. Daqui resulta uma concorrência desleal entre empresas cumpridoras e empresas não cumpridoras o que torna urgente a intervenção das autoridades, nomeadamente a IGT, no domínio de informação, apoio, fiscalização e encaminhamento legal na aplicação de penas para as empresas infractoras.

No que concerne às estratégias de maior incorporação na cadeia de valor, apenas um quarto das empresas onde os inquiridos trabalham têm marca própria. No entanto, este valor parece diminuto tendo em conta que muitos estudos apontam que as ITVC nacionais devem suportar a sua competitividade na maior incorporação na cadeia de valor apostando na investigação e desenvolvimento, design e marca.

É pertinente ainda destacar o número de casos em que os inquiridos admitem não conhecer as opções estratégicas da empresa que nalguns casos aproxima-se dos 8,0%, o que indicia, nalgumas empresas, um baixo en-

ValeDoAve.indd 100 11/06/14 13:36

volvimento/conhecimento dos trabalhadores nas questões de natureza estratégica.

Em sétimo lugar, e no que respeita à duração e organização do trabalho, destaca-se que há conformidade ao nível do cumprimento das 40 horas semanais existindo, no entanto, o caso de um inquirido que afirmou trabalhar mais de 40 horas semanais. Relativamente à organização dos horários de trabalho, 11,4% dos inquiridos referiram que os seus horários de trabalho não contemplam pausas (excluindo a hora do almoço/jantar) e em 19,0% dos casos as pausas não estão incluídas no período normal de trabalho. Sendo as ITVC marcadas por um trabalho monótono e repetitivo esta questão merece ser considerada com mais atenção na medida em que as pausas ao longo do dia podem contribuir para o aumento dos níveis de produtividade e melhorar a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores.

Como oitava consideração destaca-se que o salário, horário de trabalho e categoria profissional são fortemente determinados em consequência da aplicação do CCT. Não obstante, 25,3% dos inquiridos revela que estes elementos são determinados unilateralmente pela entidade patronal. Estes valores permitem indiciar a importância que os CCT assumem na protecção dos direitos dos trabalhadores.

Outra consideração, a nona, reporta-se à fraca presença de mulheres trabalhadoras com exercício de função sindical apesar de, como já foi referido, o emprego feminino ser dominante nas ITVC. Este dado pode então ser revelador de um distanciamento das mulheres relativamente à organização das estruturas sindicais. A função sindical com mais representatividade é a que acumula em simultâneo as funções de Dirigente e Delegado.

Como décima consideração apontam-se os resultados do estudo que sugerem que nas empresas onde os inquiridos trabalham a existência de uma representação colectiva organizada é baixa: apenas em 24,7% das empresas existem dirigentes sindicais; e 70,5% dos inquiridos referiram que nos últimos anos apenas se realizou uma reunião entre trabalhadores. Acresce-se ainda que apenas 3,6% dos inquiridos referem a existência de um representante dos trabalhadores para a SHST na empresa. Estes valores expressam dificuldades na adopção de uma abordagem participativa dos trabalhadores instituída pela lei portuguesa, CCT e directivas comunitárias em matéria de SHST e que definem que esses representantes assumem um papel central para garantir a participação e consulta dos trabalhadores.

Como décima primeira consideração analisa-se a elevada desconformidade entre os CCT, que estabelecem horas mínimas do direito individual dos trabalhadores à formação contínua, e as práticas empresariais na medida em que a esmagadora maioria dos inquiridos (93,4%) em 2009 não frequentou

ValeDoAve.indd 101 11/06/14 13:36

qualquer acção de formação da responsabilidade da empresa, tendo sido referidas práticas de algumas empresas que apenas formalizam as acções de formação com assinaturas de presença dos trabalhadores sem que estes tivessem efectivamente frequentado qualquer formação. Daqui surge a necessidade de reforçar uma abordagem junto das empresas de que o aumento da produtividade e da competitividade assentes na inovação e elevada incorporação de valor em todas as fases de produção exige de facto uma aposta na formação dos recursos humanos. Este factor é agravado se atendermos aos baixos níveis de escolaridade dos trabalhadores do sector. A formação profissional deve igualmente ser abordada tendo em consideração as questões de género uma vez que os resultados do estudo sugerem que são os trabalhadores do sexo masculino que têm mais acesso a formação profissional.

Em décimo segundo lugar, abordam-se os níveis de conformidade entre os direitos consagrados nos CCT e as práticas empresariais. Assim, do conjunto dos direitos analisados no estudo, o pagamento das percentagens contratuais por trabalho de turno é o que obteve a mais alta taxa de conformidade referido por 97,6% dos inquiridos. Do total dos inquiridos, 30,1% refere não usufruir do pagamento das percentagens contratuais por trabalho extraordinário; para 19,3% dos inquiridos as férias não são marcadas de acordo com as normas contratuais; e para 13,3% o regime de faltas contratuais não é correctamente aplicado. O gozo do descanso compensatório devido a trabalho suplementar é o direito contratual que no estudo apresenta maior taxa de incumprimento na medida em que 83,1% referem que não o usufrui. Salienta-se ainda que 9,6% dos inquiridos referem que goza menos de 22 dias de férias. Dos direitos em análise, salienta-se ainda que o sector do Vestuário é o que regista maiores níveis de desconformidade. Uma vez mais estes valores indiciam a presença de práticas empresariais assentes no incumprimento das normas contratuais exigindo, então, uma intervenção mais agressiva por parte das autoridades competentes. Exige, igualmente, por parte dos parceiros sociais um trabalho de sensibilização junto dos responsáveis das empresas para a necessidade de cumprimento assim como de maior divulgação dos direitos contratuais junto dos trabalhadores.

A décima terceira consideração coloca o enfoque nas políticas de incentivos e conclui-se que apesar de ser obrigatório em quase todos os CCT, 3,6% dos inquiridos não recebem o subsídio de alimentação. Em relação aos prémios de assiduidade e de produção verifica-se que são pouco utilizados pelas empresas dos inquiridos sendo no entanto no Vestuário e entre as mulheres trabalhadoras que estes são menos frequentes.

Em décimo quarto lugar destacam-se as condições de SHST: 21,7% dos inquiridos referem que nas empresas onde trabalham não há um espaço para

ValeDoAve.indd 102 11/06/14 13:36

tomarem as suas refeições; e os espaços sanitários apresentam insuficiências ao nível de produtos e equipamentos disponíveis. Relativamente à prevenção na saúde, é possível apontar carências na medida em que apenas 30,7% das empresas têm médico(a) do trabalho e 15,7% têm enfermeiro.

Como décima quinta consideração conclui-se que os inquiridos avaliam de uma forma mais positiva as relações com os seus superiores hierárquicos comparativamente com a relação que têm com a entidade patronal. Há uma forte concentração de resposta no nível de avaliação intermédio *nem boas nem más*, pelo que as desconformidades apontadas pelos inquiridos parece não influenciar a avaliação da relação com a entidade patronal traduzindo eventualmente uma apatia e/ou falta de informação sobre os direitos legais e contratuais. As mulheres respondem com mais frequência nesse nível intermédio não expressando claramente a sua posição, mas são as que de um modo geral estão menos satisfeitas com as relações laborais nas empresas. Neste sentido, é possível colocar a hipótese de que a precariedade laboral e as desigualdades que atingem as mulheres podem estar expressas na maior insatisfação nas relações laborais.

Para finalizar, a população inquirida recorre maioritariamente (70,0%) à intervenção de terceiros, sejam delegados sindicais ou IGT, para a resolução de conflitos com a entidade patronal, o que expressa a importância destas estruturas e a eventual necessidade de reforçar os seus meios de modo a fazer face às solicitações dos trabalhadores.

Da análise realizada retiram-se alguns temas que merecem ser aprofundados: redução da disparidade salarial entre homens e mulheres; saúde e segurança no trabalho; processos de mobilidade laboral; e formação profissional.

ValeDoAve.indd 103 11/06/14 13:36

BIBLIOGRAFIA

ValeDoAve.indd 105 11/06/14 13:36

ValeDoAve.indd 106 11/06/14 13:36

CANOTILHO, J.J. Gomes, MOREIRA, Vital (1993) – *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 3ª Ed. Coimbra: Coimbra Editora.

CASTILLO, Juan José (2005) – *Contra os estragos da subcontratação no trabalho: trabalho decente*. In KOVÁCS, Ilona, Flexibilidade de emprego: Riscos e Oportunidades. Oeiras: Celta Editora. pp. 129-159.

CERDEIRA, Maria da Conceição Santos (2004) – *Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal*. 1ª Ed. Cadernos de emprego e relações de trabalho Lisboa: Ministério das actividades económicas e do trabalho - Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho.

COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS (2007) – *Livro Branco das Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

DILLON, William, MADDEN, Thomas, FIRTLE, Neil (1997) – *La Investigación de Mercados Entorno de Marketing*. 3ª ed. Madrid: Mcgraw-Hill.

DORNELAS, A. (coord.) (2006) – *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

FERREIRA, Virgínia (2002) – *"O efeito Saliere: O sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego"* in Revista Crítica de Ciências Sociais, n. 62 de Junho. pp.121-148.

FREIRE, João (2001) – *O sistema de relações colectivas de trabalho em Portugal: Bloqueios e hipóteses de superação*. In Cadernos Sociedade e Trabalho: Trabalho e Relações Laborais. Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, Ministério do Trabalho e da Solidariedade. 1º Ed. Oeiras: Celta Editora. pp. 83-95.

ValeDoAve.indd 107 11/06/14 13:36

FREITAS, Manuel (2009) – *As mutações entre 1996 e 2007 e as novas configurações das relações laborais nas indústrias têxteis, vestuário e calçado*. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Tese de Mestrado em Sociologia.

GABINETE DE ESTUDOS DA FESETE (2009a) – *Caracterização das Relações Laborais e da Fileira das ITVC na Região do Tâmega e do Sousa*. Porto: FESETE / SINTEVECC.

GABINETE DE ESTUDOS DA FESETE (2009b) – *Quantos somos?... nas ITVC*, Porto: FESETE.

GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL (2011) – Quadros de Pessoal (dados estatísticos disponibilizados mediante a formulação de pedido à organização).

HILL, Manuela Magalhães, HILL, Andrew (2000) – *Investigação por questionário*. 1ª ed. Lisboa: Edições Sílabo.

INE (2010) – Dados Estatísticos. Disponível em www.ine.pt [Consult. 7 de Abril de 2010]

INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação (1997) – O sector do Vestuário em Portugal. Colecção Estudos Sectoriais – Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação. Lisboa: INOFOR.

INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação (2000) – A Indústria Têxtil em Portugal. Colecção Estudos Sectoriais – Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação n.º6. Lisboa: INOFOR.

INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação (2000) – Curtumes, Calçado e Marroquinaria em Portugal. Colecção Estudos Sectoriais – Evolução das Qualificações e Diagnóstico das Necessidades de Formação n. 18. Lisboa: INOFOR.

LIMA, Maria da Paz Campos (2004) – *Relações Colectivas de Trabalho e Flexibilidade Ofensiva nos anos 90 em Portugal: Configuração e Mudança das Normas Laborais – da Regulação Sectorial à Regulação da Empresa.* Lisboa: ISCTE. Tese de Doutoramento em Sociologia.

ValeDoAve.indd 108 11/06/14 13:36

LIMA, Marinús Pires (Coord.) (2009) – *Globalização e relações laborais em Portugal – Relatório Final*. ICS-UL – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

PEREIRA, Pedro, ROUSSEAU, J.A. (s/d) – *Estudos de Mercado e Consumidores*. Porto: Sociedade Portuguesa de Inovação. Disponível em www.spi.pt [Consult. 7 de Abril de 2010]

VASCONCELOS, Eva (2006) – *"Análise da Indústria Têxtil e do Vestuário"*, Estudo EDIT VALUE Empresa Júnior n.º2. Braga.

ValeDoAve.indd 109 11/06/14 13:36

ValeDoAve.indd 110 11/06/14 13:36

ANEXOS

ValeDoAve.indd 111 11/06/14 13:36

Anexo A

CLASSIFICAÇÃO DAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CAE) PARA AS INDÚSTRIAS TÊXTIL, VESTUÁRIO E CALÇADO

Quadro A.1. Equivalência CAE Rev. 2 e CAE Rev.3

CAE Rev. 2	CAE Rev. 3
17. INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO	13. FABRICAÇÃO DE TÊXTEIS
18. INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO; PREPARAÇÃO, TINGIMENTO E FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE PELES COM PÊLO	14. INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO
19. CURTIMENTA E ACABAMENTO DE PELES SEM PÊLO; FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE VIAGEM, MARROQUINARIA, ARTIGOS DE CORREEIRO, SELEIRO E CALÇADO	15. INDÚSTRIA DO COURO E DOS PRODUTOS DO COURO

Quadro A.2. Classificação das Actividades Económicas para a Indústria Têxtil – CAE Rev. 3

CAE	Descrição da Actividade Económica
13	FABRICAÇÃO DE TÊXTEIS
131	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DE FIBRAS TÊXTEIS
13101	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DE FIBRAS DO TIPO ALGODÃO
13102	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DE FIBRAS DO TIPO LÃ
13103	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DA SEDA E PREPARAÇÃO E TEXTURIZAÇÃO DE FILAMENTOS SINTÉTICOS E ARTIFICIAIS
13104	FABRICAÇÃO DE LINHAS DE COSTURA
13105	PREPARAÇÃO E FIAÇÃO DE LINHO E OUTRAS FIBRAS TÊXTEIS
132	TECELAGEM DE TÊXTEIS
13201	TECELAGEM DE FIO DO TIPO ALGODÃO
13202	TECELAGEM DE FIO DO TIPO LÃ
13203	TECELAGEM DE FIO DO TIPO SEDA E DE OUTROS TÊXTEIS
133	ACABAMENTO DE TÊXTEIS
13301	BRANQUEAMENTO E TINGIMENTO
13302	ESTAMPAGEM
13303	ACABAMENTO DE FIOS, TECIDOS E ARTIGOS TÊXTEIS, N.E.
139	FABRICAÇÃO DE OUTROS TÊXTEIS
13910	FABRICAÇÃO DE TECIDOS DE MALHA
13920	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS TÊXTEIS CONFECCIONADOS, EXCEPTO VESTUÁRIO
13930	FABRICAÇÃO DE TAPETES E CARPETES
1394	FABRICAÇÃO DE CORDOARIA E REDES
13941	FABRICAÇÃO DE CORDOARIA
13942	FABRICAÇÃO DE REDES

ValeDoAve.indd 113 11/06/14 13:36

Quadro A.2. Classificação das Actividades Económicas para a Indústria Têxtil – CAE Rev. 3 (cont.)

CAE	Descrição da Actividade Económica
13950	FABRICAÇÃO DE NÃO TECIDOS E RESPECTIVOS ARTIGOS, EXCEPTO VESTUÁRIO
1396	FABRICAÇÃO DE TÊXTEIS PARA USO TÉCNICO E INDUSTRIAL
13961	FABRICAÇÃO DE PASSAMANARIAS E SIRGARIAS
13962	FABRICAÇÃO DE TÊXTEIS PARA USO TÉCNICO E INDUSTRIAL, N.E.
1399	FABRICAÇÃO DE OUTROS TÊXTEIS, N.E.
13991	FABRICAÇÃO DE BORDADOS
13992	FABRICAÇÃO DE RENDAS
13993	FABRICAÇÃO DE OUTROS TÊXTEIS DIVERSOS, N.E.

Quadro A.3. Classificação das Actividades Económicas para a Indústria Vestuário CAE Rev.3

14	INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO
141	CONFECÇÃO DE ARTIGOS DE VESTUÁRIO, EXCEPTO ARTIGOS DE PELE COM PÊLO
14110	CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO EM COURO
14120	CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO DE TRABALHO
1413	CONFECÇÃO DE OUTRO VESTUÁRIO EXTERIOR
14131	CONFECÇÃO DE OUTRO VESTUÁRIO EXTERIOR EM SÉRIE
14132	CONFECÇÃO DE OUTRO VESTUÁRIO EXTERIOR POR MEDIDA
14133	ACTIVIDADES DE ACABAMENTO DE ARTIGOS DE VESTUÁRIO
1414	CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO INTERIOR
1419	CONFECÇÃO DE OUTROS ARTIGOS E ACESSÓRIOS DE VESTUÁRIO
142	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE PELES COM PÊLO
143	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE MALHA
1431	FABRICAÇÃO DE MEIAS E SIMILARES DE MALHA
1439	FABRICAÇÃO DE OUTRO VESTUÁRIO DE MALHA

Quadro A.4. Classificação das Actividades Económicas para a Indústria do Calçado e Curtumes – CAE Rev. 3

CAE	Descrição da Actividade Económica
15	INDÚSTRIA DO COURO E DOS PRODUTOS DO COURO
151	CURTIMENTA E ACABAMENTO DE PELES SEM PÊLO E COM PÊLO; FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE VIAGEM E DE USO PESSOAL, DE MARROQUINARIA, DE CORREEIRO E DE SELEIRO
1511	CURTIMENTA E ACABAMENTO DE PELES SEM PÊLO E COM PÊLO
15111	CURTIMENTA E ACABAMENTO DE PELES SEM PÊLO
15112	FABRICAÇÃO DE COURO RECONSTITUÍDO
15113	CURTIMENTA E ACABAMENTO DE PELES COM PÊLO
15120	FABRICAÇÃO DE ARTIGOS DE VIAGEM E DE USO PESSOAL, DE MARROQUINARIA, DE CORREEIRO E DE SELEIRO
152	INDÚSTRIA DO CALÇADO
15201	FABRICAÇÃO DE CALÇADO
15202	FABRICAÇÃO DE COMPONENTES PARA CALÇADO

ValeDoAve.indd 114 11/06/14 13:36

Anexo B

NÚMERO DE EMPRESAS NAS ITVC POR CONCELHOS DO VALE DO AVE ENTRE 2000 E 2009

	Têxtil				Vestuário				Calçado/Curtumes						
	2000	2009	Var. 00/09	Peso Total Têxtil 2009	2000	2009	Var. 00/09	Peso Total Vestuário 2009	2000	2009	Var. 00/09	Peso Total Calçado/ Curtumes 2009	ITVC Total 2009	Peso Total 2009	ITVC Var. 00/09
Fafe	137	324	136,5%	34,5%	360	305	-15,3%	17,1%	15	19	26,7%	9,6%	648	22,2%	26,6%
Guimarães	561	446	-20,5%	47,5%	796	587	-26,3%	32,9%	161	128	-20,5%	65,0%	1161	39,8%	-23,5%
Póvoa de Lanhoso	16	10	-37,5%	1,1%	86	67	-22,1%	3,8%	3	1	-66,7%	0,5%	78	2,7%	-25,7%
Santo Tirso	151	135	-10,6%	14,4%	298	233	-21,8%	13,1%	0	4	-	2,0%	372	12,8%	-17,1%
Trofa	57	28	-50,9%	3,0%	140	87	-37,9%	4,9%	4	4	0,0%	2,0%	119	4,1%	-40,8%
Vieira do Minho	3	1	-66,7%	0,1%	3	8	166,7%	0,4%	0	0	-	0,0%	9	0,3%	50,0%
V. N. de Famalicão	235	168	-28,5%	17,9%	608	416	-31,6%	23,3%	11	6	-45,5%	3,0%	590	20,2%	-30,9%
Vizela	46	76	65,2%	8,1%	56	79	41,1%	4,4%	10	35	250%	17,8%	190	6,5%	69,6%
Total	1206	938	-22,2%	32,2%	2347	1782	-24,1%	61,1%	204	197	-3,4%	100,0%	2917	100%	-22,4%

Fonte: Quadros de Pessoal (2000; 2009) – Gabinete de Estratégia e Planeamento – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

ValeDoAve.indd 115 11/06/14 13:36

Anexo C
ESTRUTURA DO EMPREGO

Quadro C. 1 – Estrutura de emprego (número de pessoas ao serviço nos estabelecimentos) por concelhos do Vale do Ave nas ITVC entre 2000 e 2009

	Têxtil				Vestuário				Calçado/Curtumes				ITVC Total 2009	Peso Total 2009	ITVC Var. 00/09
	2000	2009	Var. 00/09	Peso Total Têxtil 2009	2000	2009	Var. 00/09	Peso Total Vestuário 2009	2000	2009	Var. 00/09	Peso Total Calçado/ Curtumes 2009			
Fafe	2008	797	-60,3%	3,1%	3848	3922	-1,9%	14,5%	305	155	-49,2%	2,8%	4874	8,3%	-20,9%
Guimarães	19566	12642	-35,4%	48,4%	9894	7768	-21,5%	28,7%	5004	3515	-29,8%	63,9%	23925	40,8%	-30,6%
Póvoa de Lanhoso	307	155	-49,5%	0,6%	1255	1195	-4,8%	4,4%	107	27	-74,8%	0,5%	1377	2,3%	-17,5%
Santo Tirso	8657	4091	-52,7%	15,7%	5709	4100	-28,2%	15,1%	0	86	-	1,6%	8277	14,1%	-42,4%
Trofa	1149	539	-53,1%	2,1%	2908	1054	-63,8%	3,9%	653	161	-75,3%	2,9%	1754	3,0%	-62,8%
Vieira do Minho	38	4	-89,5%	0,0%	29	104	258,6%	0,4%	0	0	-	0,0%	108	0,2%	61,2%
V. N. de Famalicão	12119	6182	-49,0%	23,7%	9710	7127	-26,6%	26,3%	873	485	-44,4%	8,8%	13794	23,5%	-39,2%
Vizela	1953	1690	-13,5%	6,5%	1016	1801	77,3%	6,7%	187	1075	474,9%	19,5%	4566	7,8%	44,7%
Total	45797	26100	-43,0%	44,5%	34369	27071	-21,2%	46,1%	7129	5504	-22,8%	100%	58675	100%	-32,8%

Fonte: Quadros de Pessoal (2000; 2009) – Gabinete de Estratégia e Planeamento – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

ValeDoAve.indd 116 11/06/14 13:36

ValeDoAve.indd 117

Quadro C. 2 – Número de Pessoas ao serviço nos concelhos da região do Vale do Ave por sectores de actividade e segundo o sexo (2000)

Concelho	Sector									ITVC Total		
	Têxteis			Vestuário			Calçado/Curtumes					
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Fafe	1.101	907	2.008	429	3.419	3.848	142	163	305	1.672	4.489	6.161
Guimarães	11.238	8.328	19.566	1.413	8.481	9.894	2.433	2.571	5.004	15.084	19.380	34.464
Póvoa de Lanhoso	108	199	307	159	1.096	1.255	56	51	107	323	1.346	1.669
Santo Tirso	5.122	3.535	8.657	659	5.050	5.709	0	0	0	5.781	8.585	14.366
Trofa	664	485	1.149	302	2.606	2.908	176	477	653	1.142	3.568	4.710
Vieira do Minho	15	23	38	2	27	29	0	0	0	17	50	67
V. N. de Famalicão	6.892	5.227	12.119	1.515	8.195	9.710	292	581	873	8.699	14.003	22.702
Vizela	980	973	1.953	102	914	1.016	85	102	187	1.167	1.989	3.156
TOTAL	26.120	19.677	45.797	4.581	29.788	34.369	3.184	3.945	7.129	33.885	53.410	87.295

Quadro C. 3 – Número de Pessoas ao serviço nos concelhos da região do Vale do Ave por sectores de actividade e segundo o sexo (2009)

Concelho	Sector									ITVC Total		
	Têxteis			Vestuário			Calçado/Curtumes					
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Fafe	532	265	797	617	3.305	3.922	59	96	155	1.208	3.666	4.874
Guimarães	7.329	5.313	12.642	1.225	6.543	7.768	1.693	1.822	3.515	10.247	13.678	23.925
Póvoa de Lanhoso	53	102	155	156	1.039	1.195	21	6	27	230	1.147	1.377
Santo Tirso	2.465	1.626	4.091	532	3.568	4.100	54	32	86	3.051	5.226	8.277
Trofa	346	193	539	143	911	1.054	61	100	161	550	1.204	1.754
Vieira do Minho	0	4	4	7	97	104	0	0	0	7	101	108
V. N. de Famalicão	3.642	2.540	6.182	1.097	6.030	7.127	120	365	485	4.859	8.935	13.794
Vizela	1.052	638	1.690	206	1.595	1.801	503	572	1.075	1.761	2.805	4.566
TOTAL	14.367	10.681	26.100	3.983	23.088	27.071	2.511	2.993	5.504	21.913	36.762	58.675

11/06/14 13:36

Quadro C. 4 – Estrutura etária das Pessoas ao serviço nos concelhos da região do Vale do Ave (2009)

Concelho	Menos 18 anos		18-24		25-29		30-39		40-49		50-64		Mais de 65 anos		Ignorados	
Fafe	17	0,3%	496	10,2%	567	11,6%	1.679	34,4%	1.445	29,6%	661	13,6%	6	0,1%	3	0,1%
Guimarães	50	0,2%	1.946	8,1%	2.434	10,2%	7.493	31,3%	7.771	32,5%	4.152	17,4%	59	0,2%	20	0,1%
Póvoa de Lanhoso	6	0,4%	159	11,5%	220	16,0%	498	36,2%	371	26,9%	122	8,9%	0	0,0%	1	0,1%
Santo Tirso	28	0,3%	669	8,1%	737	8,9%	2.402	29,0%	2.881	34,8%	1.538	18,6%	15	0,2%	7	0,1%
Trofa	0	0,0%	84	4,8%	115	6,6%	573	32,7%	633	36,1%	342	19,5%	7	0,4%	0	0,0%
Vieira do Minho	0	0,0%	23	21,3%	15	13,9%	41	38,0%	25	23,1%	4	3,7%	0	0,0%	0	0,0%
V. N. de Famalicão	12	0,1%	909	6,6%	1.272	9,2%	4.578	33,2%	4.731	34,3%	2.243	16,3%	33	0,2%	16	0,1%
Vizela	23	0,5%	513	11,2%	500	11,0%	1.430	31,3%	1.431	31,3%	656	14,4%	9	0,2%	4	0,1%
TOTAL	136	0,2%	4.799	8,2%	5.860	10,0%	18.694	31,9%	19.288	32,9%	9.718	16,6%	129	0,2%	51	0,1%

Quadro C. 5 – Distribuição das Pessoas ao serviço nos concelhos da região do Vale do Ave por habilitações literárias (2000 e 2009)

Nível escolaridade	2000			2009		
	% do Total de Homens	% do Total de Mulheres	% do Total	% do Total de Homens	% do Total de Mulheres	% do Total
< Ens. Básico	2,8	2,6	2,7	1,1	1,1	1,1
Ens. Básico	88,0	90,6	89,6	85,5	89,6	88,1
Ens. Secundário	6,3	4,9	5,4	9,3	7,1	7,9
Ens. Pós-secundário (Max. Nível IV)	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,1
Bacharelato	0,5	0,3	0,3	0,5	0,2	0,3
Licenciatura Mestrado Doutoramento	2,0	0,9	1,3	3,3	1,9	2,4
Ignorados	0,5	0,7	0,6	0,1	0,0	0,1

ValeDoAve.indd 118 11/06/14 13:36

ValeDoAve.indd 119

Quadro C. 6 – Tipo de contrato de trabalho das Pessoas ao serviço nos concelhos da região do Vale do Ave segundo o sexo (2009)

Concelho	Contratos a termo		Contratos sem termo		Ignorados		Não enquadrável	
	H	T	H	T	H	T	H	T
Fafe	234	868	756	3.488	167	327	51	191
Guimarães	992	2.675	8.530	19.716	562	1.030	163	504
Póvoa de Lanhoso	52	370	138	912	35	74	5	21
Santo Tirso	321	918	2.541	6.792	158	307	31	260
Trofa	38	162	428	1.420	49	89	35	83
Vieira do Minho	0	48	4	52	3	8	0	0
V. N. de Famalicão	714	2.110	3.830	10.941	273	502	42	241
Vizela	144	852	1.480	3.437	94	167	43	110
TOTAL	2.495	8.003	17.707	46.758	1.341	2.504	370	1.410

Quadro C. 7 – Distribuição das Pessoas ao serviço nos concelhos da região do Vale do Ave por sexo e segundo o tipo de contrato (2009) - %

Concelho	Contratos a termo		Contratos sem termo		Ignorados		Não enquadrável	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Fafe	19,4	17,8	62,6	71,6	13,8	6,7	4,2	3,9
Guimarães	9,7	11,2	83,2	82,4	5,5	4,3	1,6	2,1
Póvoa de Lanhoso	22,6	26,9	60,0	66,2	15,2	5,4	2,2	1,5
Santo Tirso	10,5	11,1	83,3	82,1	5,2	3,7	1,0	3,1
Trofa	6,9	9,2	77,8	81,0	8,9	5,1	6,4	4,7
Vieira do Minho	0,0	44,4	57,1	48,1	42,9	7,4	0,0	0,0
V. N. de Famalicão	14,7	15,3	78,8	79,3	5,6	3,6	0,9	1,7
Vizela	8,2	18,7	84,0	75,3	5,3	3,7	2,4	2,4

11/06/14 13:36

Anexo D

RESULTADOS DO INQUÉRITO

Quadro n.º D.1. – Número de trabalhadores segundo o sexo por sector de actividade das empresas

Sector de actividade	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Têxtil	37	72,5	15	13,0	52	31,3
Vestuário	8	15,7	96	83,5	104	62,7
Calçado	6	11,8	4	3,5	10	6,0
Total	51	100,0	115	100,0	166	100,0

Quadro n.º D.2 – Idade dos inquiridos segundo o sector de actividade

Idade	Têxtil		Vestuário		Calçado		ITVC	
	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	%
16-24	0	0,0	5	4,8	1	10,0	6	3,6
25-34	7	13,5	28	26,9	2	20,0	37	22,3
35-44	12	23,1	63	60,6	5	50,0	80	48,2
45-65	33	63,5	8	7,7	2	20,0	43	25,9
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Quadro n.º D.3. – Meio de transporte utilizado pelos inquiridos no percurso residência - local de trabalho (Km) por sexo

Meio de transporte	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Transporte da empresa	2	3,9	5	4,3	7	4,2
Transporte próprio	38	74,5	67	58,3	105	63,3
Transporte público	6	11,8	24	20,9	30	18,1
Pedestre	5	9,8	18	15,7	23	13,9
Outro	0	0,0	1	0,9	1	10,6
Total	51	100,0	115	100,0	166	100,0

ValeDoAve.indd 120 11/06/14 13:36

Quadro n.º D. 4 – Dimensão da empresa (segundo o número de trabalhadores) por sector de actividade das empresas

N.º Trab.	Têxtil		Vestuário		Calçado		ITVC	
	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	%
Até 9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
10 a 19	1	1,9	16	15,4	0	0,0	17	10,2
20 a 49	7	13,5	61	58,7	3	30,0	71	42,8
50 a 99	9	17,3	16	15,4	4	40,0	29	17,5
100 a 199	16	30,8	8	7,7	2	20,0	26	15,7
200 a 499	8	15,4	2	1,9	1	10,0	11	6,6
500 e +	11	21,2	1	1,0	0	0,0	12	7,2
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Quadro n.º D.5 – Tipo de contrato por sexo

Tipo de contrato	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Contrato sem termo	49	96,1	106	92,2	155	93,4
Contrato a termo certo	1	2,0	6	5,2	7	4,2
Contrato a termo incerto	1	2,0	3	2,6	4	2,4
Total	51	100,0	155	100,0	166	100,0

Quadro n.º D. 6 – Percepção do tipo de contrato dominante nas empresas por sector de actividade

Tipo de contrato	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	%
Contrato sem termo	36	69,2	88	84,6	4	40,0	128	77,1
Contrato a termo certo	14	26,9	14	13,5	6	60,0	34	20,5
Contrato a termo incerto	0	0,0	2	1,9	0	0,0	2	1,2
Não sabe	2	3,8	0	0,0	0	0,0	2	1,2
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

Quadro n.º D.7. – Conformidade entre o valor constante no recibo mensal e a retribuição efectivamente paga por sector de actividade

Conformidade	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	%
Sim	51	98,1	103	99,0	7	70,0	161	97,0
Não	1	1,9	1	1,0	3	30,0	5	3,0
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

ValeDoAve.indd 121 11/06/14 13:36

Quadro n.º D.8 – Conformidade entre o valor constante no recibo mensal e a retribuição efectivamente paga por sexo

Conformidade	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	47	92,2	114	99,1	161	97,0
Não	4	7,8	1	0,9	5	3,0
Total	51	100,0	115	100,0	166	100,0

Quadro n.º D.9 – Trabalho por turnos por sexo

Trabalho por turnos	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	33	78,6	9	21,4	42	79,2
Não	5	45,5	6	54,5	11	20,8
Total	38	100,0	15	100,0	53	100,0

Quadro n.º D.10 – Sindicalização dos inquiridos por sexo

Sector de actividade	Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sim	48	94,1	108	93,9	156	94,0
Não	2	3,9	5	4,3	7	4,2
Actualmente não mas já esteve	1	2,0	2	1,7	3	1,8
Total	51	100,0	115	100,0	166	100,0

Quadro n.º D.11 – Distribuição dos inquiridos sindicalizados por sector de actividade

Sector de actividade	N.º	% de trabalhadores sindicalizados dentro de cada sector
Têxtil	51	98,1
Vestuário	95	91,3
Calçado	10	100,0

Quadro n.º D.12 – Existência de cantina/refeitório nas empresas por sector de actividade

Cantina/ Refeitório	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	% dentro do sector	N.º	%
Sim	42	80,8	84	80,8	4	40,0	130	78,3
Não	10	19,2	20	19,2	6	60,0	36	21,7
Total	52	100,0	104	100,0	10	100,0	166	100,0

ValeDoAve.indd 122 11/06/14 13:36

Quadro n.º D.13 – Produtos e equipamentos de higiene

Produtos e equipamentos de higiene	Sector						ITVC Total	
	Têxtil		Vestuário		Calçado			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Papel higiénico	47	90,4	93	89,4	10	100,0	150	90,4
Toalhas	34	65,4	74	71,2	10	100,0	118	71,1
Sabão	45	86,5	87	83,7	10	100,0	142	85,5
Limpeza periódica	48	92,3	92	88,5	10	100,0	150	90,4
Chuveiros	39	75,0	24	23,1	3	30,0	66	39,8
Armários individuais	48	92,3	87	83,7	10	100,0	145	87,3

ValeDoAve.indd 123 11/06/14 13:36