

DOCUMENTOS APROVADOS NO 14º CONGRESSO



Com Confiança Vamos,

**Aumentar a Sindicalização e
Reforçar a Organização!**

**Melhorar os Salários
Reduzir os Horários!**

**Defender os Direitos e a
Negociação Colectiva!**

**Pela Humanização do Trabalho e
Dignificação das Profissões!**

PORTO, 19 DE NOVEMBRO DE 2021

ESTATUTOS

PROGRAMA DE ACÇÃO

1. AUMENTAR A SINDICALIZAÇÃO E FORTALECER A ORGANIZAÇÃO

- 1.1. Aumentar a Sindicalização e Fortalecer a organização sectorial são objectivos centrais do 14º Congresso
 - 1.2. Caracterização e Tendências
 - 1.3. O estado da Organização Sindical de Empresa
 - 1.4. O Financiamento do Movimento Sindical Sectorial
 - 1.5. Os Sindicatos e o seu papel insubstituível como organização de base da FESETE
 - 1.6. Aumentar a participação dos trabalhadores na vida dos sindicatos
 - 1.7. A Política de Quadros
 - 1.8. Formação Sindical
 - 1.9. Mulheres
 - 1.10. Uma melhor atenção aos quadros técnicos e intermédios
 - 1.11. Informação
 - 1.12. Intervenção ao nível das instituições e organizações nacionais e internacionais
 - 1.13 A unidade dos trabalhadores é determinante para o êxito da luta
-

2. O QUADRO E O ENQUADRAMENTO ECONÓMICO, SOCIAL E POLÍTICO EM QUE REALIZAMOS O 14º CONGRESSO

- 2.1. Do ponto de vista externo e interno os ventos do neoliberalismo procuram destruir os alicerces das sociedades democráticas e as funções sociais do Estado Social
 - 2.2. A União Europeia
-

3. AS MUDANÇAS NAS ITVC 2006-2018

- 3.1. Ao nível do emprego e das empresas
 - 3.2. A repartição do emprego por género
 - 3.3. Níveis de habilitações escolares
 - 3.4. Em conclusão
-

4. INOVAÇÃO NAS ITVC COM MELHORES CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO DAS REGIÕES

- 4.1. A reestruturação e modernização das ITVC no sentido da inovação e uma maior incorporação na cadeia de valor é uma exigência de sempre da FESETE
 - 4.2. Investimentos e mercados
 - 4.3. O diagnóstico actual das ITVC e as futuras linhas estratégicas
-

**5. ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL - UM DOS EIXOS
ESTRATÉGICOS DO DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO, SOCIAL E
CULTURAL - UM DIREITO FUNDAMENTAL DOS TRABALHADORES
UMA CONDIÇÃO INDISPENSÁVEL À INOVAÇÃO**

5.1 A modernização dos nossos sectores e o desenvolvimento da economia

5.2. Apostar no aumento da escolaridade e das qualificações é uma questão vital e implica:

**6. A EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS CONTRATUAIS E O PODER
DE COMPRA DOS TRABALHADORES ENTRE 2005 E 2020**

6.1. A evolução dos aumentos nos salários contratuais e do poder de compra dos
trabalhadores entre 2005 e 2020

6.2. A Produtividade nas ITVC e a sua evolução

6.3 Novas tecnologias, seu impacto no emprego, nos salários e na organização do
trabalho nas indústrias têxteis, vestuário e calçado

6.4 Análise dos gastos com pessoal das Empresas das ITVC

**7. A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA – ACTIVIDADE ESSENCIAL DA
FESETE E DOS SINDICATOS**

7.1. A negociação colectiva - Direito fundamental dos sindicatos

7.2. A acção reivindicativa nas empresas

7.3. Principais reivindicações para 2021-2025 ao nível das empresas

7.4. Acção Reivindicativa Sectorial

7.5. Reivindicações para 2021-2025

**8. CONTRA A PRECARIEDADE - DEFESA DO EMPREGO COM
QUALIDADE – COMBATE AO DESEMPREGO E À EXCLUSÃO
SOCIAL**

8.1. Defesa do Emprego com qualidade

8.2 Combate à Precariedade, ao Desemprego e à Exclusão Social

REIVINDICAÇÕES IMEDIATAS PARA O QUADRIÉNIO 2021-2025

**SAUDAÇÃO - MANIFESTAÇÃO NACIONAL DE 20 NOVEMBRO! AVANÇAR
É PRECISO!**

DIRECÇÃO NACIONAL ELEITA



ESTATUTOS

Em vigor
Publicados no Boletim de Trabalho e Emprego,
Nº 29, de 08/08/2013
e Alterações publicadas no BTE nº 3 de 22/01/2016

ESTATUTOS

Publicação no Boletim de Trabalho e Emprego, nº 29, de 08/08/2013 e
Alterações publicadas no BTE nº 3 de 22/01/2016

ESTATUTOS

Publicação no Boletim de Trabalho e Emprego, nº 29, de 08/08/2013 e Alterações publicadas no BTE nº 3 de 22/01/2016

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

Introdução

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores, Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE é uma organização sindical, unitária, democrática, independente, de massas e de classe que tem as suas raízes e assenta os seus princípios nas gloriosas tradições de organização e de luta de classe dos trabalhadores dos nossos sectores de atividade.

Ao longo de mais de um século de existência, os operários e trabalhadores portugueses das indústrias do linho, lã, seda, algodoeira, malhas, vestuário, calçado e chapelaria, sujeitos a uma exploração desenfreada, desenvolveram importantes lutas por melhores condições de vida e de trabalho. Acompanhando a luta internacional dos nossos sectores, historicamente reconhecida com a consagração de 8 de Março como Dia Internacional da Mulher, em 1892, as mulheres conquistaram o dia de trabalho de doze horas. Em 1904 o horário é reduzido para dez horas. Em 1919 estabeleceu-se nas fábricas o dia de oito horas de trabalho.

Recordemos que em 1889 os trabalhadores chapeleiros do Porto e de Braga fazem uma greve geral; em 1890, greve dos operários de fição e tecelagem do Porto; em 1894, greve dos tecelões dos lanifícios de Arrentela e de Tomar; em 1859, greve dos operários têxteis e costureiras de Xabregas; em 1898, greve dos tecelões da Covilhã e de Faro; em 1900, greve geral da chapelaria de Lisboa pelo direito à associação; em 1902, lutas vitoriosas pelo salário dos lanifícios da Covilhã, Manteigas, Seia e Gouveia; em 1903, greves dos tecelões do Porto e dos chapeleiros de São João da Madeira; em 1907, três semanas de greve dos lanifícios da Covilhã e, em 1910, as greves das fiações das margens dos rios Vizela e Ave.

Durante a I República foram também muitas as lutas dos trabalhadores dos nossos sectores, como a greve, em 1911, nas fiações da Covilhã contra o trabalho infantil, passando pelas lutas dos tecelões de Castanheira de Pêra, em 1915 e 1919, pelo estabelecimento das oito horas de trabalho e a criação de uma associação operária.

Durante o fascismo também os trabalhadores dos nossos sectores de atividade travaram lutas grandiosas no Porto, Covilhã, São João da Madeira, Gouveia, Lisboa, Vizela, Guimarães, Barreiro, etc.

Sempre presentes nas jornadas unitárias, mesmo durante o fascismo - realça-se a luta de trabalhadores da Covilhã contra a fiscalização dos sindicatos -, os trabalhadores dos nossos sectores deram um contributo importante à histórica luta da classe operária portuguesa e aos adventos do 25 de abril.

É de destacar a luta dos lanifícios que, entre 1970 e 1971, impôs um contrato coletivo minimamente digno e colocou à frente dos seus sindicatos, sediados em Lisboa, Porto, Covilhã, Gouveia e Castanheira de Pêra, direções da confiança dos trabalhadores.

O mesmo aconteceu nos têxteis de Braga. Conseguiu-se ainda assumir a direção da então Federação de Lanifícios e contribuiu-se fortemente para a criação da Intersindical Nacional.

Após o 25 de abril de 1974, os trabalhadores dos nossos sectores participaram ativamente no desenvolvimento da revolução começando por expulsar de alguns sindicatos as direções impostas pelo regime fascista e substituindo-as por homens e mulheres da confiança dos seus camaradas de trabalho. Ainda sem a existência de novas leis democráticas e progressistas, através da luta os trabalhadores passaram a exercer na prática um vasto conjunto de direitos dos quais se relevam: a eleição democrática dos corpos gerentes dos Sindicatos e das duas Federações; o exercício da atividade sindical e da organização dos trabalhadores no interior das empresas; o direito à greve; o direito à liberdade de expressão e de informação; a negociação coletiva em dezenas de empresas, do norte a sul do País, donde resultaram novos direitos, a redução do horário semanal de trabalho e melhores salários.

Em 1974, os trabalhadores conquistaram um importante objetivo da sua prolongada luta, a consagração do primeiro Salário Mínimo Nacional mensal de 3.300\$00 para os trabalhadores da indústria, valor que imediatamente duplicou o valor do salário mensal pago à maioria dos trabalhadores da produção. Face à recusa do patronato têxtil em negociar o 13.º mês, uma grande manifestação nacional de trabalhadores na cidade do Porto concentrou-se junto ao Grémio (antiga associação patronal têxtil), após o que levou à sua ocupação pelos trabalhadores. Ao fim de onze dias de ocupação do Grémio e greves nas empresas, conseguiram negociar em 1974 um subsídio de natal de 18 dias e um mês para o ano seguinte.

Em 1975 e após uma das maiores manifestações nacionais em Lisboa com concentração junto ao Ministério do Trabalho, foi aprovada a lei sindical que consagrou os direitos de organização e liberdades sindicais dos trabalhadores e das suas organizações. Ainda em 1975 foram negociados com o patronato novos contratos coletivos de trabalho para todos os sectores, nos quais ficaram plasmados os direitos e deveres fundamentais, novos salários e permitiram a milhares de trabalhadores até aí classificados como indiferenciados passarem a ter uma categoria profissional e o correspondente salário.

Em 1976, no I Congresso Nacional dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Tapeteiros e Cordoeiros de Portugal deu-se a fusão das duas federações existentes: a dos Lanifícios e Vestuário e a dos Têxteis.

Desde então os objetivos prosseguidos pela Federação em defesa destas indústrias e da sua inovação, dos direitos e interesses dos trabalhadores e pela melhoria das condições de vida e de trabalho têm merecido, e continuarão a merecer, por parte dos trabalhadores todo o apoio e confiança. Neste período relevamos: em 1979, entre outubro e novembro, as greves dos trabalhadores do calçado nas regiões de Aveiro e Porto pela negociação coletiva sectorial e de que resultou uma vitória dos trabalhadores através de um aumento salarial significativo e a conquista do direito ao salário completo nas situações em que os trabalhadores sejam vítimas de um acidente de trabalho; em 1981 as adesões às greves sectoriais nos têxteis, lanifícios e vestuário na defesa dos direitos consagrados nos Contratos Coletivos de Trabalho que o Governo, patronato e Sindetex/UGT pretendiam anular por via administrativa procurando impor aos trabalhadores filiados nos sindicatos da FESETE e não filiados o acordo assinado entre o patronato e o Sindetex/UGT; em 1981 as greves no sector do calçado para desbloquear o processo de negociação coletiva sectorial imposto pela associação patronal, as quais permitiram a conclusão de um acordo que incluiu uma cláusula de definição das categorias profissionais, visando o fim da discriminação de género; nas décadas de 80 e 90 as campanhas de denúncia e combate ao trabalho infantil, atividade desenvolvida em parceria com outras organizações como a CNAISTI; a participação ativa e proponente através da CODAVE na construção e dinamização

da primeira Operação Integrada de Desenvolvimento do Vale do Ave; as greves e lutas sectoriais entre 1996 e 2000 que permitiram consagrar nos Contratos Coletivos de Trabalho negociados as 40 horas semanais, o fim do trabalho ao sábado e o respeito pelas pausas no trabalho monótono e repetitivo. A Federação mantém a fidelidade aos princípios fundamentais do movimento sindical, que o caracterizam como movimento sindical unitário, democrático, independente, de massas e de classe. Na continuação desta riquíssima herança histórica, na aplicação dos princípios, na prossecução dos objetivos e na luta diária e permanente contra a exploração, esta Federação é, e continuará a ser, a estrutura sindical de direção e coordenação dos nossos sectores de atividade.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas indústrias e serviços dos têxteis, algodoeira e de fibras, malhas, lanifícios, vestuário, tapeçaria, cordoaria, redes, tinturaria e lavandaria, bordados, chapelaria, couros e peles, calçado, malas, guarda-sóis e restantes afins.

Artigo 2.º

Área

A Federação exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Sede

A Federação tem a sua sede no Porto, podendo criar outras formas de representação nos locais que achar convenientes.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 4.º

A Federação orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem e pela construção da sociedade sem classes.

Artigo 5.º

O princípio da liberdade sindical reconhecido e definido pela Federação garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 6.º

A Federação defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição necessária para o êxito da luta pela defesa dos seus interesses de classe e como fator essencial para a completa emancipação da classe trabalhadora.

Artigo 7.º

1- A Federação subordina toda a sua orgânica e vida interna ao princípio da democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical expressa-se, designadamente, no direito de participar ativamente na atividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 8.º

A Federação desenvolve a sua atividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, combatendo todas as tentativas de ingerência como condição para o reforço da sua própria unidade.

Artigo 9.º

A Federação reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista e o triunfo da causa da paz.

Artigo 10.º

1- A Federação, em consequência dos princípios enunciados, faz parte da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional CGTP-IN, como associação sindical intermédia de coordenação e direção da atividade sectorial.

2- A FESETE é filiada na Federação Sindical Europeia da Indústria (*IndustriAll European Trade Union*) da Confederação Europeia de Sindicatos.

3- A Federação continuará e aprofundará os contatos regulares, a cooperação e as trocas de experiência com as organizações sindicais de todo o mundo, em particular com as do sector, e poderá vir a filiar-se noutras organizações sindicais internacionais.

CAPÍTULO III **Objetivos e competências**

Artigo 11.º

A Federação tem por objetivos, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos dos sindicatos filiados;
- b) Contribuir, em estreita cooperação com as restantes organizações sindicais, para a emancipação, a todos os níveis, da classe trabalhadora;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, contribuindo para o desenvolvimento da sua consciência política, social e sindical;

- d) Estudar as questões que interessam aos sindicatos filiados e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática.

Artigo 12.º

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a atividade sindical ao nível dos sectores, garantindo uma estreita cooperação entre os sindicatos filiados;
- b) Celebrar convenções coletivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Reclamar a aplicação e ou renovação das leis de trabalho e das convenções coletivas de trabalho, na perspetiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos sindicatos filiados, bem como elaborar estudos e pareceres económicos sobre os problemas e situações do sector;
- f) Participar, em colaboração com outras organizações sindicais, na gestão e administração de instituições de carácter social que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- g) Intervir e participar ativamente na modernização e reestruturação dos sectores e das empresas no sentido da defesa dos interesses dos trabalhadores e das populações em geral;
- h) Participar na elaboração da legislação que diga respeito aos trabalhadores e ao sector, bem como no controlo da execução dos planos económico-sociais;
- i) Participar nos organismos estatais direta ou indiretamente relacionados com o sector e de interesse para os trabalhadores;
- j) Desenvolver os contatos e a cooperação com as organizações congéneres de outros países e, consequentemente, a solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo, em particular do sector, com respeito pelo princípio da independência de cada organização sindical;
- k) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras associações sindicais e outras entidades públicas e privadas, com vista à formação profissional sindical das pessoas interessadas, nomeadamente a orientação e formação de jovens para os diversos empregos e de adultos tornada necessária pela evolução técnica ou novas orientações do mercado de trabalho e reconversão profissional;
- l) Apoiar e fomentar ações de reestruturação sindical, com vista ao reforço da organização e racionalização dos meios dos sindicatos e da Federação com vista a melhor servir os trabalhadores e no respeito integral dos órgãos competentes dos sindicatos envolvidos;
- m) Cooperar ou associar-se com organizações sindicais, cooperativas, recreativas, desportivas, culturais, de defesa do consumidor, do ambiente e outras cuja atividade seja do interesse dos trabalhadores;

- n) Apoiar e fomentar o exercício efetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito ao trabalho e à segurança no emprego, o direito às condições de trabalho dignas, o direito a uma remuneração justa e atualizada que assegure um nível de vida familiar decente, o direito a salário igual para um trabalho de valor igual, o direito ao repouso e ao lazer e a uma redução progressiva do horário de trabalho, o direito à segurança e à higiene no trabalho, o direito à liberdade e à atividade sindical e das comissões de trabalhadores, o direito à greve, o direito à negociação coletiva, os direitos de igualdade e de não discriminação de género, os direitos específicos das crianças adolescentes e mulheres, o direito à orientação e formação profissional, o direito à segurança social e à proteção da saúde;
- o) Coordenar e dirigir a participação sectorial nas instituições e iniciativas internacionais.

CAPÍTULO IV

Estrutura e organização

Artigo 13.º

A Federação é constituída pelos sindicatos nela filiados.

Artigo 14.º

O sindicato é a associação sindical de base da Federação a quem compete a direção e dinamização de toda a atividade sindical no respetivo âmbito.

Artigo 15.º

A estrutura do sindicato e a sua organização e atividade assentam na participação ativa e direta dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se a partir da organização sindical da empresa.

CAPÍTULO V

Dos sindicatos filiados

Artigo 16.º

Têm o direito de se filiar na Federação todos os sindicatos representativos dos trabalhadores das atividades referidas no artigo 1.º que aceitem os princípios fundamentais e prossigam os mesmos fins.

Artigo 17.º

A admissão de novos associados processar-se-á através de pedido escrito dirigido à direção nacional acompanhado de:

- a) Cópia da ata da assembleia geral donde conste a deliberação de adesão;
- b) Estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados no respetivo sindicato;
- d) Cópia da ata da eleição dos corpos gerentes do sindicato;
- e) Relatório e contas do último exercício.

Artigo 18.º

A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direção nacional mas terá obrigatoriamente de ser sujeita a ratificação pelo plenário geral de sindicatos na primeira reunião que ocorrer após a deliberação da direção nacional.

Artigo 19.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito, eleger e destituir os órgãos da Federação nos termos presentes estatutos;
- b) Participar na vida da Federação a todos os níveis, local, regional e nacional, nomeadamente nas reuniões, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da ação desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informados de toda a atividade desenvolvida pela Federação;
- e) Deliberar sobre o orçamento e plano de atividades, bem como sobre o relatório e contas a apresentar pela direção nacional;
- f) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos da Federação, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- g) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e da gestão democrática das associações sindicais;
- h) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 20.º

Direito de tendência

1- A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, por determinação constitucional e pela sua própria natureza unitária, reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-sindical, cuja organização é, no entanto, exterior à Federação e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião são reconhecidas mediante comunicação escrita ao presidente do congresso.

3- As correntes de opinião reconhecidas nos termos do número anterior podem exprimir-se, através da sua participação no plenário geral de sindicatos, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos da Federação e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, as suas posições prevalecerem sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- De acordo com as disponibilidades existentes na Federação, as correntes de opinião poderão requerer o fornecimento de informação de que esta disponha, referente à ordem de trabalhos estabelecida.

Artigo 21.º **Deveres dos associados**

São deveres dos associados:

- a) Apoiar ativamente as ações da Federação na prossecução dos seus objetivos;
- b) Participar nas atividades da Federação e manter-se delas informado;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos estatutários tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente e em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos;
- e) Fortalecer a organização e a ação sindical na área da sua atividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- f) Divulgar os princípios e os objetivos fundamentais do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência, bem como divulgar as publicações da Federação;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos estatutos;
- h) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- i) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Federação e pela CGTP-IN;
- j) Comunicar à direção nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respetivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verifiquem, e, ainda, manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa;
- k) Enviar, anualmente, à direção nacional, com a antecedência mínima de 20 dias sobre a data prevista para a sua aprovação, o projeto de orçamento e plano de atividades;
- l) Enviar anualmente à direção nacional, no prazo de 20 dias, após a sua aprovação pelo órgão competente, o orçamento e respetivo plano de atividades bem como o relatório e contas;
- m) Enviar à Direção Nacional todos os documentos e publicações de interesse, nomeadamente jornais e circulares.

Artigo 22.º

1- Aos sindicatos com mais de três meses de quotas em atraso serão suspensos todos os direitos consagrados nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do artigo 19.º

2- Todavia, se tal atraso for causado por sérias dificuldades económicas e financeiras, os sindicatos manterão os seus direitos desde que apresentem e cumpram um contrato-programa que seja aprovado pelo plenário geral de sindicatos.

3- Do contrato-programa deve constar obrigatoriamente:

- a) Diagnóstico da situação económica e financeira do sindicato;

b) Medidas a implementar, de forma calendarizada, que conduzam ao equilíbrio financeiro e permitam o desenvolvimento pleno da atividade sindical, bem como o cumprimento pontual das obrigações do sindicato;

c) O contrato-programa terá a vigência anual e o sindicato fica obrigado à apresentação de balanços trimestrais sobre o cumprimento dos seus objetivos;

d) Em casos devidamente justificados, podem ser aprovados novos contratos-programa de um ano, renováveis até ao limite máximo de dois anos, findo os quais deve haver equilíbrio financeiro;

e) O contrato-programa será ajustado com o órgão dirigente da FESETE e será submetido à aprovação do plenário geral de sindicatos após o parecer do conselho fiscalizador;

f) O remanescente entre o valor da quotização devida e a acordada no contrato-programa será contabilizado como dívida à Federação.

4- É da competência do órgão dirigente da FESETE o direito de acesso e fiscalização da situação económica e financeira dos sindicatos que se encontrem na situação referida no n.º 1 deste artigo.

5- Aos sindicatos que se encontrem na situação referida no n.º 1 e cujo contrato-programa não seja aprovado, e àqueles que tendo visto o contrato aprovado entrem em incumprimento, ficarão sujeitos ao seguinte regime:

a) Nos 12 meses seguintes à suspensão poderão participar no plenário geral de sindicatos e no congresso, mas sem direito a voto;

b) Após 12 meses de suspensão deixarão de participar no plenário geral de sindicatos e no congresso.

6- Todas as despesas realizadas com sindicatos que estejam suspensos serão integralmente suportadas por estes, bem como o reembolso das despesas referidas no artigo 65.º aos dirigentes oriundos desse sindicato.

7- Perdem a qualidade de associados aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente da Federação, mediante comunicação escrita à Direção Nacional com a antecedência mínima de 30 dias.

b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;

c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos associados;

d) Estejam na situação de suspensão de direitos há mais de 24 meses.

Artigo 23.º

Os sindicatos devem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo plenário geral de sindicatos na primeira reunião que ocorrer após o pedido e votado favoravelmente.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão e expulsão.

Artigo 25.º

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

Artigo 26.º

1- Incorrem na pena de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infração, os sindicatos que:

- a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

2- A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 27.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

Artigo 28.º

O poder disciplinar será exercido pela direção nacional, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito. Da decisão cabe recurso para o primeiro plenário geral de sindicatos que vier a realizar-se.

CAPÍTULO VII

Órgãos da Federação

SECÇÃO I

Artigo 29.º

Os órgãos da Federação são:

- a) Congresso;
- b) Plenário geral de sindicatos;
- c) Direção nacional;
- d) Conselho fiscalizador.

SECÇÃO II

Congresso

Artigo 30.º

Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação.

Artigo 31.º

Composição

1- O congresso é constituído pelos sindicatos filiados na Federação.

2- Caberá ao plenário geral de sindicatos decidir sobre a participação ou não no congresso de sindicatos não filiados. Em caso afirmativo participam em igualdade de direitos com os sindicatos filiados. à exceção das matérias definidas nas alíneas b), c) e d) do artigo 34.º.

Artigo 32.º

Representação

1- A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores nele filiados, de acordo com o estabelecido no artigo 49.º, n.º 4.

2- O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

a) Até 1.000 trabalhadores filiados - 7 delegados;

b) Acima dos 1.000 trabalhadores filiados mais um delegado por cada fração de 150 trabalhadores, sendo as frações inferiores a 75 arredondadas por defeito e das superiores por excesso.

3- A fixação do número de delegados previsto no n.º 2 do presente artigo é efetuada pelo plenário geral de sindicatos até 60 dias antes da realização do congresso.

Artigo 33.º

Participação da direção nacional

Os membros da direção nacional participam no congresso como delegados de pleno direito.

Artigo 34.º

Competência

Compete exclusivamente ao congresso:

a) Definir a linha de orientação da atividade da Federação e aprovar o seu programa de ação;

b) Discutir, alterar e aprovar os estatutos;

c) Eleger e destituir a direção nacional;

d) Deliberar sobre a fusão, integração ou extinção, dissolução e consequentemente liquidação do património da Federação, bem como o destino dos respetivos bens.

e) Deliberar sobre a filiação da Federação em organismos de grau superior e em organismos internacionais sindicais congêneres. Todavia, em caso de urgência manifesta, poderá o plenário geral de sindicatos deliberar sobre tal matéria.

Artigo 35.º

Reuniões

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos em data a fixar pelo plenário, para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.

2- O congresso reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação do plenário;

b) Sempre que a direção nacional o entender necessário;

c) A requerimento dos sindicatos filiados representativos de, pelo menos, um terço dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados.

Artigo 36.º

Data, local e ordem de trabalhos

1- A data do congresso, local de realização, bem como a sua ordem de trabalhos são fixadas pelo plenário geral de sindicatos.

2- No caso da reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 35.º, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 37.º

Convocação

A convocação do congresso nos termos do artigo anterior incumbe à direção nacional e deverá ser feita por carta enviada a todos os sindicatos filiados e por anúncio publicado num dos jornais de maior divulgação no território nacional, com a antecedência mínima de 60 dias ou de 30 dias, conforme se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente.

Artigo 38.º

Regulamento

1- Para além do disposto nos presentes estatutos, e complementarmente aos mesmos, o plenário geral de sindicatos aprovará com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data do início do Congresso um conjunto de normas de natureza funcional.

2- Das normas referidas no número anterior constará, nomeadamente, o processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, à sua discussão, ao envio de propostas e respetivos prazos, por forma a assegurar a possibilidade dos trabalhadores participarem ativamente no congresso e a garantir aos Sindicatos o direito de apresentar propostas.

Artigo 39.º

Comissão organizadora

Os trabalhos de preparação e organização do congresso são da competência da direção nacional podendo, por deliberação do plenário, ser eleita uma comissão organizadora, a qual integrará obrigatoriamente a direção nacional.

Artigo 40.º
Mesa do congresso

- 1- A mesa do congresso será constituída pela direção nacional da Federação, que escolherá entre si quem presidirá.
- 2- Se o congresso destituir a direção nacional deverá imediatamente eleger uma mesa do congresso, constituída por, pelo menos, 5 delegados.

Artigo 41.º
Eleição da direção nacional

- 1- Podem apresentar ao congresso listas de candidatura para a direção nacional:
 - a) A direção nacional;
 - b) 10 % dos delegados ao congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores das listas.
- 2- As listas serão constituídas por dirigentes sindicais do sector e por delegados dos sindicatos filiados ao congresso, devendo cada uma delas ser composta por, pelo menos, 75% de dirigentes sindicais pertencentes a diversos sectores de atividade.
- 3- Poderão integrar as listas de candidatura dirigentes sindicais e delegados ao congresso de sindicatos não filiados desde que a direção desse sindicato apresente e seja aprovado pelo plenário geral de sindicatos da Federação um protocolo de cooperação que inclua a proposta de filiação na Federação a submeter aos seus associados.
- 4- O processo eleitoral consta do regulamento eleitoral da direção nacional, Anexo I dos presentes estatutos.
- 5- A eleição é por voto direto e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

Artigo 42.º
Deliberações

- 1- O congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus delegados.
- 2- As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos, sendo o voto individual e público, salvo disposição em contrário.
- 3- A cada delegado cabe um voto não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

SECÇÃO III
Plenário geral de sindicatos

Artigo 43.º
Composição

- 1- O plenário é o órgão deliberativo entre congressos e é constituído pelos sindicatos filiados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Poderão participar no plenário sindicatos não filiados, desde que o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação. No entanto, os sindicatos não filiados não poderão votar as matérias referidas nas alíneas c), d), e), f), g), h), i), j), l), m) e n) do artigo seguinte.

3- A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou a delegados por si mandatados, sócios dos respectivos sindicatos, devendo a representação fazer-se, salvo manifesta impossibilidade, por três membros.

Artigo 44.º **Competência**

Compete ao plenário:

- a) Fixar a data e a ordem dos trabalhos do congresso;
- b) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correta execução das deliberações do congresso;
- c) Aprovar os pedidos de filiação;
- d) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direção nacional em matéria disciplinar;
- e) Deliberar sobre a participação ou não nas reuniões do congresso e do plenário dos sindicatos não filiados e a forma dessa participação e a aprovação de protocolos de cooperação;
- f) Analisar, discutir e votar o regulamento do congresso e eleger a comissão organizadora;
- g) Aprovar anualmente o valor da quotização mensal a pagar pelos sindicatos filiados;
- h) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentado pela direção nacional;
- i) Aprovar anualmente o orçamento e o plano de atividades apresentado pela direção nacional;
- j) Deliberar sobre a filiação em associações sindicais internacionais de acordo com o estipulado na alínea e) do artigo 34.º;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que, não sendo da competência exclusiva do congresso, sejam submetidas à sua apreciação pela direção nacional ou por qualquer dos sindicatos participantes;
- l) Apreciar e deliberar em última instância os recursos interpostos das decisões da direção nacional;
- m) Apreciar a atuação da direção nacional ou dos seus membros;
- n) Proceder, em caso de necessidade, à substituição dos membros da direção nacional que suspenderem ou perderem o seu mandato;
- o) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- p) Fiscalizar a gestão e as contas da Federação;
- q) Eleger e destituir o conselho fiscalizador

Artigo 45.º

Reuniões

1- O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) No último trimestre de cada ano, para os fins constantes das alíneas g) e i) do artigo anterior;
- b) No 1.º trimestre de cada ano, para os fins constantes na alínea h) do artigo anterior.

2- O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direção nacional o entender necessário;
- c) A requerimento de qualquer dos sindicatos filiados no pleno gozo dos seus direitos.

3- O plenário pode reunir sectorialmente, com poderes deliberativos, para apreciar situações sectoriais específicas mas não podendo as respetivas deliberações contrariar as decisões do congresso e do plenário geral de sindicatos.

Artigo 46.º

Convocação

1- A convocação do plenário é feita pela direção nacional com a antecedência mínima de oito dias, devendo incluir a ordem de trabalhos respetiva.

2- Em caso de urgência, devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3- Compete aos responsáveis pela convocação do plenário apresentar a proposta da ordem de trabalhos.

4- No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes. A direção nacional responsabiliza-se por, no prazo máximo de oito dias, convocar o dito plenário

Artigo 47.º

Funcionamento

As reuniões do plenário têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sindicatos filiados, mas só podendo deliberar com a presença da maioria dos sindicatos filiados.

Artigo 48.º

Mesa

A mesa do plenário é constituída pela direção nacional, que escolherá de entre si quem presidirá.

Artigo 49.º

Representação

1- As deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

2- A votação será por sindicato e exprimirá a vontade coletiva dos seus representantes.

3- A representação dos Sindicatos no plenário geral de sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados, através da aplicação da seguinte fórmula:

- a) Sindicatos até 1000 associados têm direito a dois votos;
 - b) Sindicatos de 1001 a 1500 associados têm direito a três votos;
 - c) Sindicatos de 1501 a 2000 associados têm direito a quatro votos;
 - d) Sindicatos com mais de 2000 associados, têm direito a quatro votos mais um voto por cada fração de 500 associados;
- 4- A determinação do número de trabalhadores filiados em cada sindicato, para cálculo do número de votos a que têm direito, será realizada com base nas quotizações sindicais registadas no penúltimo relatório e contas de cada sindicato.

SECÇÃO IV **Direção nacional**

Artigo 50.º **Composição**

- 1- A direção nacional é composta por um número de membros entre 13 e 19 eleitos pelo congresso.
- 2- Poderão ser convidados a participar nas reuniões da direção nacional, sem direito a voto, os/as coordenadores/as dos sindicatos filiados que não façam parte da direção nacional, para análise e debate de assuntos relevantes.

Artigo 51.º **Duração do mandato**

A duração do mandato dos membros da direção nacional é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 52.º **Competência**

- 1- Compete, em especial, à direção nacional:
 - a) Dirigir e coordenar a atividade da Federação de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário;
 - b) Dinamizar e acompanhar a aplicação das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes, nos locais de trabalho e pelos sindicatos e suas estruturas;
 - c) Promover a discussão coletiva das grandes questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical em geral e à Federação em particular, com vista à adequação permanente da sua ação em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
 - d) Propor anualmente ao plenário o valor da quotização mensal a pagar pelos sindicatos filiados;
 - e) Elaborar anualmente o relatório e as contas, bem como o plano de atividades e orçamento, e enviá-los aos sindicatos e ao conselho fiscalizador até 15 dias antes do plenário para apreciação;
 - f) Apreciar a atividade desenvolvida por qualquer dos seus membros, nomeadamente a perda do mandato;

- g) Apreciar os pedidos de filiação;
 - h) Assegurar o regular funcionamento e gestão da Federação;
 - i) Convocar o congresso;
 - j) Definir na sua primeira reunião as funções de cada um dos seus membros e aprovar o regulamento do seu funcionamento;
 - k) Convocar e presidir às reuniões do plenário geral de sindicatos e dos plenários sectoriais, bem como das comissões específicas;
 - l) Representar a Federação em juízo e fora dele;
 - m) Convidar à participação na reunião da direção nacional, sem direito a voto, os coordenadores dos sindicatos filiados que não façam parte da direção nacional, para análise e debate de assuntos relevantes;
 - n) Promover e convocar encontros, seminários e conferências, para debater e definir orientações sobre questões específicas;
 - o) Exercer o poder disciplinar previsto nos presentes estatutos.
- 2- Se assim o entender conveniente, na primeira reunião, poderá ser eleito, de entre os seus membros, um coordenador ou um secretário geral, com as funções que lhe forem definidas.
- 3- Se for julgado conveniente, poderá a direção nacional constituir um secretariado para assegurar a gestão corrente no intervalo das suas reuniões, definindo as suas funções.
- 4- Poderão ser constituídos mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo fixar os âmbitos dos poderes conferidos.

Artigo 53.º

Reuniões, convocatórias e deliberações

- 1- A direção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, pelo menos, uma vez por mês.
- 2- Reúne extraordinariamente:
- a) Por deliberação própria;
 - b) Sempre que o coordenador ou o secretário-geral e ou secretariado, caso sejam criados, o entendam necessário;
 - c) A requerimento de um terço dos seus membros.
- 3- a) A convocação das reuniões da direção nacional incumbe ao coordenador ou secretário-geral e é enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias;
- b) Em caso de urgência, a convocação pode ser feita através do meio que se considerar mais eficaz e que a urgência permita.
- 4- a) As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.
- b) A direção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos membros.

Artigo 54.º
Substituição

1- No caso de ocorrer qualquer vaga (suspensão, demissão, perda de mandato), qualquer membro poderá ser substituído em plenário geral de sindicatos por eleição com voto secreto e sob proposta:

- a) Da direção nacional;
- b) Dos sindicatos filiados.

2- Perde o mandato o membro que:

- a) Mudar para um sector de atividade não representado por esta Federação;
- b) Deixar de ser sindicalizado em sindicato filiado ou participante nesta Federação;
- c) Apresentar a sua demissão e esta seja aceite;
- d) Fique definitivamente impossibilitado de exercer as suas funções;
- e) Atinja o número de faltas injustificadas às reuniões do órgão, previamente definidas no seu regulamento.

3- Da decisão de perda de mandato, cabe recurso, a interpor fundamentadamente por escrito e no prazo de 10 dias úteis, para o plenário geral de sindicatos, que o apreciará na primeira reunião que efetuar após a entrada do recurso.

4- Poderá perder o mandato, mediante deliberação do plenário geral de sindicatos:

- a) O membro de sindicato que deixe de estar filiado na FESETE;
- b) O membro eleito nos termos referidos no n.º 3 do artigo 41.º quando, no prazo fixado no protocolo, aprovado pelo plenário, o respetivo sindicato não se filie na FESETE.

Artigo 55.º

Para obrigar a Federação em tudo o que não depender da deliberação do plenário geral de sindicatos são bastantes as assinaturas de dois membros designados da direção nacional.

SECÇÃO V
Conselho fiscalizador

Artigo 56.º
Composição

1- O conselho fiscalizador é constituído por três sindicatos eleitos, no primeiro plenário geral de sindicatos a seguir ao congresso, pelo período máximo de quatro anos.

2- Só poderão ser eleitos membros do conselho fiscalizador sindicatos filiados que cumpram todos os deveres estatutários.

3- O processo eleitoral do conselho fiscalizador consta do Anexo II dos presentes estatutos.

Artigo 57.º
Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar a gestão e contas da Federação, mantendo o plenário informado sobre elas;
- b) Dar parecer sobre a política de quadros e sobre o estatuto remuneratório dos dirigentes sindicais do sector;
- c) Dar parecer sobre as dificuldades dos sindicatos filiados em pagarem pontualmente as quotizações, bem como sobre os contratos-programa de recuperação;
- d) Participar na análise da gestão e contabilidade dos sindicatos filiados nos termos referidos no artigo 64.º;
- e) Apresentar periodicamente ao plenário geral de sindicatos o relatório sobre as quotizações em dívida à Federação;
- f) Apreciar e dar parecer prévio à sua aprovação pelo plenário geral de sindicatos, anualmente, sobre o relatório e contas e sobre o plano de atividades e orçamento da Federação;
- g) Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade;
- h) Apresentar à direção sugestões de interesse para a vida da Federação;
- i) Apresentar periodicamente ao plenário geral de sindicatos o relatório da sua atividade.

Artigo 58.º **Definição de funções**

O conselho fiscalizador, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, o presidente;
- b) Definir as funções do presidente e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências.

Artigo 59.º **Reuniões**

- 1- O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário e, pelo menos, de seis em seis meses.
- 2- A convocação das reuniões não regulares incumbe ao presidente ou, no seu impedimento, a 2/3 dos seus membros.

Artigo 60.º **Deliberações**

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros.
- 2- O conselho fiscalizador só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO VI **Comissões específicas**

Artigo 61.º

Poderão ser criadas, na dependência direta da direção nacional, comissões especializadas com o objetivo de a habilitar a decidir sobre questões específicas e coadjuvá-la na ação para a sua resolução.

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO I **Fundos**

Artigo 62.º

1- Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) A prestação de serviços de interesse sindical;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas a angariação de fundos, bem como à prestação de serviços a sindicatos não filiados e a filiados com os direitos suspensos.

2- As receitas têm obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da Federação;
- b) Contribuições para organismos nacionais e internacionais em que a FESETE esteja filiada.

3- As despesas correntes e de investimento de natureza sindical, incluindo as contribuições para organizações onde esteja filiada, devem ser cobertas pelas quotizações.

Artigo 63.º **Cotização**

1- A quotização de cada sindicato não pode exceder 10 % da sua receita mensal proveniente de quotizações.

2- O valor da quotização mensal será determinado pelo plenário de sindicatos, mediante a apresentação de proposta da direção nacional, tendo em vista a cobertura das despesas correntes e eventuais investimentos a realizar.

3- A quotização deverá ser enviada à Federação até ao dia 20 do mês seguinte àquela a que respeita.

Artigo 64.º **Gestão administrativa e financeira**

A fim de avaliar a situação e propor a adoção de medidas que se mostrem necessárias, a Federação poderá analisar a gestão e contabilidade dos sindicatos filiados, desde que lhes seja solicitado por estes ou quando o considere necessário e, neste caso, tenha o acordo das respetivas direções.

SECÇÃO II **Estatuto remuneratório dos dirigentes**

Artigo 65.º

1- Os dirigentes sindicais não podem ser prejudicados nem beneficiados economicamente com o exercício das suas funções, devendo ser reembolsados das despesas efetuadas em representação da Federação de acordo com as normas a definir pela direção nacional.

2- Cabe ao conselho fiscalizador dar prévio parecer sobre o estatuto remuneratório dos dirigentes e ao regulamento de reembolso das importâncias despendidas no desempenho de funções.

CAPÍTULO IX **Alteração, fusão e dissolução**

Artigo 66.º

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.
- 2- A deliberação de alteração é tomada por maioria simples de votos.

Artigo 67.º

- 1- A fusão e dissolução da Federação só pode ser deliberada em reunião do congresso expressamente convocada para o efeito.
- 2- As deliberações relativas à fusão e à dissolução terão de ser aprovadas pelos sindicatos filiados que representam, pelo menos, três quartos do número de trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.
- 3- O congresso que deliberar a fusão e a dissolução da Federação deverá obrigatoriamente definir os termos em que estes se processarão, proceder à liquidação do património e definir o destino dos respetivos bens.

CAPÍTULO X **Símbolo e bandeira da Federação**

Artigo 68.º

- 1- O símbolo da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE é constituído por uma pele de cor castanho-clara, tendo ao centro uma máquina de costura de cor preta, ladeada à esquerda por um cone de fio de cor azul, à direita por uma roda dentada de cor amarela, na parte interior uma peça de pano branca.
- 2- A bandeira é em tecido vermelho, tendo ao centro o símbolo descrito no número anterior e tendo na parte superior o nome da Federação e na parte inferior «Unidos e Organizados Venceremos».

CAPÍTULO XI **Disposições finais**

Artigo 69.º

Os casos omissos e as dúvidas resultantes da aplicação dos presentes estatutos serão resolvidos por deliberação da direção nacional a ratificar na primeira reunião do plenário geral de sindicatos que se suceder àquela resolução.

Artigo 70.º

As presentes alterações aos estatutos aprovadas no 11.º congresso realizado no dia 21 de fevereiro de 2013, entram imediatamente em vigor.

ANEXO I
REGULAMENTO ELEITORAL DA DIREÇÃO NACIONAL

Artigo 1.º

1- A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três elementos da mesa do congresso ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

Artigo 2.º

1- Compete à comissão eleitoral

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Promover a feitura e distribuição dos boletins de voto aos participantes na votação;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Fiscalizar o ato eleitoral;

2- Compete ainda à comissão eleitoral assegurar a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição.

Artigo 3.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, idade, número e data do B.I., profissão, empresa onde trabalha, morada, sindicato em que está filiado);
- b) Declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura;
- c) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- d) Documento contendo o nome, assinatura e qualidade dos subscritores da lista.

2- O prazo para apresentação das candidaturas à mesa do congresso termina duas horas e meia antes do ato eleitoral.

Artigo 4.º

1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até uma hora após o encerramento do prazo para entrega das listas.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao 1.º subscritor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências, no prazo de 30 minutos.

3- Findo o prazo referido no número anterior a comissão eleitoral decidirá, nos 30 minutos subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 5.º

A comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições.

Artigo 6.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos delegados participantes no congresso e afixadas no local onde se realizar o congresso.

Artigo 7.º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco e liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

Artigo 8.º

Cada boletim de voto conterá impressa a designação do congresso, o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 9.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 10.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de delegado ao congresso.

Artigo 11.º

Os cadernos eleitorais são constituídos pelos delegados ao congresso.

Artigo 12.º

- 1- Após a identificação de cada delegado participante na eleição, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.
- 2- Inscrito o seu voto, o delegado participante entregá-lo-á ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, que, por sua vez, depositá-lo-á na urna.
- 3- Em caso de inutilização do boletim de voto, o delegado participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo 13.º

Funcionarão onde decorrer o congresso tantas mesas de voto quantas a comissão eleitoral considerar necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

Artigo 14.º

Cada mesa de voto será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá e por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 15.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se, de imediato, a ata dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 16.º

Após a receção das atas de todas as mesas de voto, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, proclamando, seguidamente, os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 17.º

A comissão eleitoral elaborará a ata final da eleição que entregará à mesa do congresso.

Artigo 18.º

A comissão eleitoral dará posse à Direção Nacional eleita no prazo de quinze dias, a contar da data da respetiva eleição.

ANEXO II
REGULAMENTO ELEITORAL DO CONSELHO FISCALIZADOR

Artigo 1.º
Listas de candidaturas

- 1- Os membros do conselho fiscalizador são eleitos por listas.
- 2- Podem apresentar listas de candidaturas para o conselho fiscalizador:
 - a) a direção nacional;
 - b) um mínimo de três sindicatos.
- 3- Nenhum candidato poderá integrar mais de que uma lista.

Artigo 2.º
Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral, constituída por três membros da direção nacional e por ela designados e ainda por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 3.º
Apresentação das candidaturas

A apresentação das candidaturas consiste na entrega à comissão eleitoral da lista, até trinta minutos após o início dos trabalhos do plenário geral de sindicatos, contendo a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome dos respetivos representantes a eleger, acompanhada da declaração de aceitação da candidatura e assinada pelo proponente ou proponentes devidamente identificados, não podendo integrar mais de um representante efetivo e um representante suplente por sindicato, nem membros da direção nacional.

Artigo 4.º
Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais são constituídos pela lista de presenças no plenário geral de sindicatos.

Artigo 5.º
Votação

- 1- A votação é por voto direto e secreto.
- 2- Cada boletim de voto conterà impresso o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.
- 3- São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no número anterior.
- 4- A votação será por sindicato, nos termos do artigo 49.º dos estatutos.
- 5- Após a identificação do representante de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto, quanto o número de votos a que tem direito.

Artigo 6.º
Mesa de voto

- 1- Funcionário no local onde decorrer o plenário de sindicatos tantas mesas de voto quantas forem necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.
- 2- Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 7.º
Apuramento dos resultados

- 1- Terminada a votação proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a ata dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral, para o processo eleitoral.
- 2- Após a receção das atas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final, proclamando-se os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 8.º
Preenchimento de vagas

O preenchimento de vagas decorrentes, nomeadamente de membro ou membros do conselho fiscalizador deixarem de pertencer aos corpos gerentes dos sindicatos eleitos ou de os respetivos sindicatos registarem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à federação e não suprido no prazo de 30 dias, será feita pelo plenário de sindicatos, nos termos do disposto na presente secção.



PROGRAMA DE ACÇÃO

PARA O QUADRIÉNIO 2021 - 2025

1

**AUMENTAR A SINDICALIZAÇÃO E
FORTALECER A ORGANIZAÇÃO**

1. AUMENTAR A SINDICALIZAÇÃO E FORTALECER A ORGANIZAÇÃO

1.1. Aumentar a Sindicalização e Fortalecer a Organização sectorial são objectivos centrais do 14º Congresso

"Aumentar a Sindicalização e Fortalecer a Organização", mais do que um lema ou uma frase, é a nossa visão e forma de transformar a sociedade e de dar expressão prática aos objectivos centrais do 14º Congresso, sem os quais não é possível responder e travar a ofensiva de retrocesso nas relações de emprego, nas condições de trabalho, na qualidade de vida e o aumento da exploração dos trabalhadores pelo patronato, nacional e internacional, apoiado pelas forças políticas neoliberais e de direita ao seu serviço.

A defesa da fileira produtiva das Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes (ITVC), o aumento dos salários, a defesa do emprego e dos direitos, a melhoria das condições de vida e de trabalho, uma melhor conciliação do tempo de trabalho com o tempo da vida familiar e de lazer só é possível com mais trabalhadores sindicalizados, uma organização sindical mais forte, nas empresas, nos sindicatos, nas regiões e a nível sectorial e nacional.

Numa época em que os meios humanos, técnicos e financeiros da estrutura sindical do sector, são desproporcionais às necessidades globais, é-nos exigido um maior equilíbrio na sua aplicação.

Mais do que nunca, a visão e a compreensão do Movimento Sindical como um TODO no projecto CGTP/IN, é o único caminho que com confiança, nos permitirá encontrar as soluções mais equilibradas para a revitalização de toda a estrutura, a sua reestruturação, o seu rejuvenescimento a partir das empresas, passando pelos sindicatos até à FESETE, com o objectivo de defender mais e melhor os interesses dos trabalhadores.

Em resumo, impõe-se uma maior capacidade de resposta, aos graves problemas que afectam milhares de trabalhadores e trabalhadoras dos nossos sectores e aos seus justos anseios.

1.2. Caracterização e Tendências

1.2.1. Predominância das Pequenas e Médias Empresas

A estrutura empresarial das Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado (ITVC) é assente em pequenas empresas e micro empresas, **quadro nº 1**. Entre 2006 e 2018, as empresas com mais de 500 trabalhadores reduziram 76%, passando de 17 para 4 unidades. As micro empresas, com menos de 10 trabalhadores representam a maioria, cerca de 55% do total.

QUADRO Nº 1
Nº de Empresas por dimensão da empresa - 2006 - 2018

Ano	Empresas Mais de 1000 Trab.	Empresas de 500 a 999 Trab.	Empresas de 250 a 499 Trab.	Empresas de 50 a 249 Trab.	Empresas de 10 a 49 Trab.	Empresas Menos 10 Trab.	Total de Empresas.
2006	2	17	51	854	3 600	5 766	10 290
2010	2	10	35	647	2 671	4 195	7 560
2014	3	6	36	681	2 669	4 199	7 594
2015	2	8	40	694	2 706	4 368	7 818
2018	2	4	42	730	2 687	4 188	7 653

Entre 2006 e 2018 verificou-se uma redução de 26% no número de empresas, ainda que, após 2010 tenhamos assistido a uma tendência de crescimento. Em 2015 existiam, em termos líquidos, mais 258 empresas. Em 2018, verifica-se uma perda líquida do número de empresas, menos 165 empresas face a 2015. A tendência actual mantém-se no desaparecimento das empresas de grande dimensão e manutenção das empresas de média dimensão. Ao nível dos trabalhadores ao serviço, quadro nº 2, as PME e as micro empresas aumentam o seu volume de emprego entre 2010 e 2018.

QUADRO Nº 2
Trabalhadores ao Serviço nos Estabelecimentos por dimensão da empresa - 2006 - 2018

Ano	Empresas Mais de 1000 Trab.	Empresas de 500 a 999 Trab.	Empresas de 250 a 499 Trab.	Empresas de 50 a 249 Trab.	Empresas de 10 a 49 Trab.	Empresas Menos 10 Trab.	Total de Trab.
2006	2 562	11 103	16 644	81 876	78 241	22 536	212 962
2010	2 248	6 054	12 880	62 392	59 426	17 027	160 027
2014	3 631	3 863	13 240	66 259	60 858	16 814	164 665
2015	2 458	5 494	14 307	67 380	61 970	17 648	169 257
2018	2 488	2 421	15 627	71 792	61 395	17 075	170 798

Não é indiferente para a actividade de organização sindical se as empresas dos sectores são grandes ou médias, ou se, pelo contrário, estas desaparecem e crescem as micro e pequenas empresas, muitas delas de tipo familiar. Sem entrarmos em considerações que não cabem neste capítulo sobre as consequências para a nossa fileira produtiva desta evolução, não há dúvidas que esta mutação na estrutura empresarial dificulta, ainda mais, a organização dos trabalhadores e a sua intervenção e cria novos desafios à actividade de sindicalizar e à eleição de delegados e dirigentes sindicais. De salientar que, em 2018, assiste-se a um reforço do peso das empresas de média dimensão (50 a 249 trabalhadores).

1.2.2. Peso dos Trabalhadores na Estrutura Empresarial

QUADRO Nº 3
Percentagem de Trabalhadores ao Serviço por dimensão das Empresas

Ano	Empresas Mais de 1000 Trab.	Empresas de 500 a 999 Trab.	Empresas de 250 a 499 Trab.	Empresas de 50 a 249 Trab.	Empresas de 10 a 49 Trab.	Empresas Menos 10 Trab.	Total De Trab.
2006	1,2%	5,2%	7,8%	38,4%	36,7%	10,6%	100,0%
2010	1,4%	3,8%	8,0%	39,0%	37,1%	10,6%	100,0%
2014	2,2%	2,3%	8,0%	40,2%	37,0%	10,2%	100,0%
2015	1,5%	3,2%	8,5%	39,8%	36,6%	10,4%	100,0%
2018	1,5%	1,4%	9,1%	42,0%	35,9%	10,0%	100,0%

De acordo com o **quadro nº 3** verifica-se uma estabilização do peso dos trabalhadores em termos de dimensão da empresa, com cerca de 46% dos trabalhadores a exercer a sua actividade em empresas com menos de 50 trabalhadores. No período pós liberalização do comércio mundial de têxteis e vestuário, a perda significativa de trabalhadores sindicalizados está associada ao fenómeno do encerramento de muitas médias e grandes empresas. No período da crise económica e financeira capitalista, assiste-se a uma estabilização da estrutura empresarial sectorial cuja sindicalização exige um esforço adicional. De salientar que, ao mesmo tempo que reduz o peso das empresas de 500 a 999 trabalhadores, aumenta o peso das empresas de 250 a 499 e de 50 a 249 trabalhadores.

1.2.3. Peso dos Sectores a nível Regional

O **quadro nº 4** regista a evolução das ITVC ao nível distrital. Mantém-se a forte concentração geográfica das ITVC essencialmente em três distritos – Braga, Porto e Aveiro, aumentando a importância do distrito de Braga, que em 2006 já concentrava a maioria das empresas dos têxteis e vestuário. No calçado, entre 2006 e 2018, Aveiro perde a sua posição de primeiro distrito para o Porto, quer em empresas, quer em emprego. Podemos verificar que esta concentração se acentuou ao longo dos últimos anos, pelo que aumentou a importância estrutural das ITVC na actividade industrial destas regiões.

QUADRO Nº 4
Distribuição das Empresas por Distrito e por Sector - 2006 - 2018

Distritos	2006			2010			2014			2015			2018		
	T	V	C	T	V	C	T	V	C	T	V	C	T	V	C
Braga	53%	53%	13%	52%	56%	13%	55%	58%	15%	54%	56%	15%	54%	57%	15%
Porto	25%	29%	36%	26%	28%	37%	24%	26%	41%	25%	28%	41%	25%	28%	41%
Aveiro	5%	3%	41%	6%	3%	41%	6%	2%	35%	6%	2%	34%	6%	2%	34%
Guarda	2%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%
Viana Castelo	1%	3%	1%	1%	3%	0%	1%	3%	0%	1%	3%	0%	1%	3%	0%
Coimbra	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%
Castelo Branco	2%	1%	0%	2%	1%	0%	2%	1%	0%	2%	1%	0%	2%	1%	0%
Santarém	2%	1%	3%	1%	1%	3%	1%	1%	4%	1%	1%	4%	1%	1%	4%
Lisboa	3%	4%	1%	4%	3%	1%	4%	3%	1%	4%	3%	1%	4%	3%	1%
Leiria	2%	2%	4%	2%	1%	4%	2%	1%	3%	2%	1%	3%	2%	1%	3%
Setúbal	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%
Viseu	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	1%	1%	0%
Resto do país	3%	1%	0%	3%	1%	0%	2%	1%	0%	2%	1%	1%	2%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1.2.4. Emprego e Natureza do Emprego – Tendências entre 2006 e 2018

Analisando as ITVC no período 2006 e 2018, através de dados estatísticos fornecidos pelo Ministério do Trabalho, **quadro nº 5**, podemos constatar uma perda no emprego nos períodos após liberalização do comércio e da crise económica e financeira e uma recuperação nos últimos anos,. De facto, entre 2010 e 2018, o emprego aumentou 7%, correspondendo a um aumento líquido de 10 771 trabalhadores. Entre 2015 e 2018, regista-se um aumento líquido de 1 541 postos de trabalho.

QUADRO Nº 5
Trabalhadores ao Serviço por Sector das ITVC

Ano	Têxtil	Vestuário	Calçado e Curtumes	ITVC
2006	73 321	95 358	44 283	212 962
2010	42 507	78 665	38 855	160 027
2014	41 752	75 468	47 445	164 665
2015	42 983	78 758	47 516	169 257
2018	43 263	79 420	48 115	170 798

1.2.4.1. No que respeita a uma análise global às ITVC entre 2006 e 2018 e à perda de empregos líquidos, por Distritos (regiões), o de Braga foi o mais atingido (-14 112); seguiram-se os distritos do Porto (10 902), de Aveiro (-4 624), de Lisboa (-2 137) e Castelo Branco (-2 015). São os distritos mais importantes no emprego de TVC aqueles onde mais perdas de trabalhadores ocorreram. Se concentrarmos a análise no período pós liberalização do comércio e da crise económica e financeira, constatamos um aumento do emprego nos principais distritos – Braga, Porto, Aveiro – e ainda de Viseu. As regiões especializadas em têxteis e vestuário, alargaram essa especialização ao calçado, transformando-se em ITVC.

QUADRO Nº 6
Trabalhadores ao Serviço por distrito entre 2006 e 2018

Trabalhadores por principais distritos	2006		2010		2014		2015		2018	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Braga	86 561	40,6%	67 876	42,4%	68 262	41,5%	70 309	41,5%	72 449	42,4%
Porto	68 279	32,1%	50 814	31,8%	53 084	32,2%	56 312	33,3%	57 377	33,6%
Aveiro	24 139	11,3%	19 089	11,9%	20 548	12,5%	19 827	11,7%	19 515	11,4%
Lisboa	3 420	1,6%	2 178	1,4%	1 780	1,1%	1 735	1,0%	1 283	0,8%
Castelo Branco	5 630	2,6%	4 167	2,6%	3 829	2,3%	3 861	2,3%	3 615	2,1%
Guarda	2 752	1,3%	1 268	0,8%	1 348	0,8%	1 366	0,8%	1 084	0,6%
Viseu	3 262	1,5%	2 187	1,4%	2 312	1,4%	2 391	1,4%	2 867	1,7%
Total	212 962	100%	160 027	100%	164 665	100%	169 257	100%	170 798	100%

1.2.4.2. Comparando os dados das ITVC com a indústria transformadora, verificamos que a contratação a termo nos têxteis e vestuário, no calçado e curtumes, é sempre inferior ao valor da indústria transformadora. Dentro dos sectores das ITVC a contratação a termo é mais elevada nos têxteis e vestuário do que no calçado e curtumes. A grande maioria dos trabalhadores tem um contrato sem termo.

Com os cuidados que nos devem merecer a análise dos dados estatísticos, a informação disponível no **quadro N° 7**, registamos entre 2006 e 2018 uma tendência para o aumento do peso dos contratos individuais de trabalho a termo, mais que duplicaram no período, e uma diminuição do peso do conjunto dos contratos sem termo. Para o mesmo período de tempo comparando com os dados da indústria transformadora, a precariedade nas ITVC tem valores inferiores.

QUADRO N° 7
Distribuição do n° trabalhadores pela natureza do emprego - 2006 - 2018

2018	Contrato sem termo	Contrato a termo	Outros
Indústrias Transformadoras	71,8%	27,6%	0,6%
Indústria Têxtil e do Vestuário	75,7%	23,5%	0,7%
Indústria do Calçado e Curtumes	77,4%	21,7%	0,9%
2015	Contrato sem termo	Contrato a termo	Outros
Indústrias Transformadoras	75,9%	23,5%	0,6%
Indústria Têxtil e do Vestuário	77,0%	22,1%	0,9%
Indústria do Calçado e Curtumes	79,1%	19,7%	1,2%
2014	Contrato sem termo	Contrato a termo	Outros
Indústrias Transformadoras	76,9%	22,5%	0,6%
Indústria Têxtil e do Vestuário	77,5%	21,7%	0,8%
Indústria do Calçado e Curtumes	78,3%	20,6%	1,0%
2010	Contrato sem termo	Contrato a termo	Outros
Indústrias Transformadoras	82,7%	16,2%	1,1%
Indústria Têxtil e do Vestuário	84,6%	13,9%	1,5%
Indústria do Calçado e Curtumes	85,9%	12,7%	1,4%
2006	Contrato sem termo	Contrato a termo	Outros
Indústrias Transformadoras	80,1%	17,6%	2,4%
Indústria Têxtil e do Vestuário	82,0%	15,6%	2,3%
Indústria do Calçado e Curtumes	86,8%	10,4%	2,8%

1.2.5. Estrutura Etária dos Trabalhadores das ITVC e Tendências

A estrutura etária dos trabalhadores das ITVC entre 2006 e 2018 tende para o envelhecimento como se pode verificar no **quadro n° 8**. Um primeiro dado a registar é que as fontes estatísticas não mencionam a existência de trabalho infantil. Os trabalhadores homens entre os 16-24 anos mantêm-se estáveis entre 2006 e 2018 e as mulheres desta faixa etária reduzem significativamente, de 12% para 6,7%. Assiste-se à perda de importância do nível etário 25-34 anos entre 2006 e 2018, sendo que os restantes níveis etários a partir dos 45 anos aumentam o seu peso no conjunto dos trabalhadores das ITVC. A maioria dos trabalhadores das ITVC, mulheres e homens, em 2006 concentravam-se entre os 25 e 44 anos e em 2018 situam-se entre 35 e 54 anos.

QUADRO Nº 8
Estrutura Etária (idades) dos Trabalhadores em %

		-16 anos	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>65 anos
2006	H	0,0%	11,9%	25,1%	29,8%	23,9%	8,5%	0,9%
	M	0,0%	12,0%	32,4%	33,8%	18,3%	3,4%	0,2%
		-16 anos	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>65 anos
2010	H	0,0%	9,7%	20,8%	31,3%	27,0%	10,1%	0,9%
	M	0,0%	8,0%	25,5%	37,7%	23,7%	5,0%	0,2%
		-16 anos	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>65 anos
2014	H	0,0%	11,7%	19,1%	27,4%	27,8%	12,9%	0,9%
	M	0,0%	6,9%	19,7%	35,9%	29,4%	7,9%	0,2%
		-16 anos	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>65 anos
2015	H	0,0%	11,7%	19,1%	27,4%	27,8%	12,9%	0,9%
	M	0,0%	6,9%	19,7%	35,9%	29,4%	7,9%	0,2%
		-16 anos	16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	>65 anos
2018	H	0,0%	11,7%	19,8%	22,0%	28,9%	16,1%	1,5%
	M	0,0%	6,7%	17,0%	29,4%	34,2%	12,1%	0,5%

1.3. O estado da Organização Sindical de Empresa

1.3.1. Num contexto difícil para a acção sindical é urgente aumentar a sindicalização e reforçar a estrutura sindical sectorial

1.3.1.1. São profundas as mutações verificadas nas ITVC e os contextos sociais que as envolvem: alterou-se a estrutura empresarial, com a redução das médias e grandes empresas, de que resulta a necessidade da acção dos sindicatos incidir nas micro e pequenas empresas; o fenómeno da concorrência aos sindicatos através da prestação de serviços técnicos em situações de despedimento de trabalhadores ou insolvência das empresas, nas áreas da formação profissional e reinserção dos trabalhadores após despedimento; o ataque aos sindicatos considerando-os parte do problema e não parte activa nas soluções. Vivemos num contexto em que uma parte significativa dos trabalhadores tem uma visão instrumental dos sindicatos, sindicalizando-se apenas quando enfrenta sérios problemas nas relações de emprego. Entre 2011 e 2021 verifica-se um ataque fortíssimo aos direitos sociais e laborais ao direito à contratação colectiva de trabalho sectorial pelas forças políticas neoliberais e pelo patronato, um aumento da desconformidade entre as normas dos CCT e restante legislação, o congelamento dos salários, a não emissão deliberada das Portarias de Extensão, a violência das associações patronais da ATP e AICR de forçar unilateralmente a caducidade dos CCT's e o roubo dos direitos e as práticas do patronato nas empresas.

As dificuldades crescentes no exercício das liberdades sindicais nas micro e pequenas empresas, exigem o reforço da nossa estrutura sindical sectorial, partindo da empresa, passando pelos Sindicatos, até à Federação, à acção nas regiões através das Uniões Distritais e à acção nacional coordenada e dirigida pela CGTP/IN.

1.3.1.2. Um outro fenómeno não menos importante com consequências na actividade quotidiana dos sindicatos é a alteração no ciclo da vida activa dos trabalhadores. Os nossos sindicatos nas ITVC estruturaram a sua acção para um ciclo da vida activa dos trabalhadores composto pela fase de aprendizagem, a que se seguia no geral uma profissão sem carreira, sem grandes alterações até à idade de reforma, momento em que a sua organização passava para as organizações de trabalhadores reformados, que os sindicatos dinamizaram e apoiaram.

1.3.1.3. Depois de um longo período de tempo de redução do número de trabalhadores nas ITVC e consequentemente dos trabalhadores sindicalizados as tendências alteraram-se.

Hoje este ciclo não só se alterou como está sujeito a cortes bruscos.

A um ciclo de vida activa, estável e previsível, contrapõe-se hoje um ciclo de vida mais precário, com cortes bruscos no emprego, com situações muitas vezes prolongadas na situação de desemprego, com novas exigências nas qualificações pois a sua reintegração no mercado de trabalho passa muitas vezes por actividades e sectores diferentes. Nestes últimos anos apareceram nas ITVC as empresas de trabalho temporário com consequências no aumento da precariedade e na tentativa do patronato impor a esses trabalhadores direitos laborais mais reduzidos do que o estabelecido nos CCT's e salários mais baixos.

A questão que se nos deve colocar é a de saber como os sindicatos acompanham e respondem aos seus associados nestas novas situações. A resposta a esta complexa questão, pode potenciar um aumento da sindicalização nos sindicatos.

Em 2014 o emprego volta a crescer e em 2016, o número de trabalhadores sindicalizados é superior aos anos anteriores, embora volte a baixar de 2017 a 2020. Estes dados reforçam a nossa confiança no futuro e criam as condições objectivas para a manutenção de uma organização sindical sectorial. Para o período 2021-2025 propomos a sindicalização de 7.000 novos associados.

1.3.2. Reforçar o Contacto com os Trabalhadores

1.3.2.1. A empresa, o local de trabalho, deve continuar a ser para nós uma prioridade na actividade sindical. Contactar os trabalhadores, informá-los dos seus direitos, de carácter geral ou específico; dar-lhes conhecimento dos seus direitos contratuais; agir com os trabalhadores na aplicação dos direitos, mobilizá-los para a reivindicação e luta por melhores condições de trabalho, direitos, salários dignos e pela redução do horário diário e semanal; informá-los dos objectivos dos sindicatos e da importância de se estar sindicalizado; informá-los dos resultados positivos da intervenção dos sindicatos; contribuir para que os trabalhadores adquiram e tenham uma maior intervenção, uma consciência social e uma atitude mais solidária.

1.3.2.2. É necessário que os trabalhadores compreendam que os seus direitos laborais e sociais surgiram com a criação dos Sindicatos, foram evoluindo com as lutas organizadas dos trabalhadores e não estão garantidos para sempre. O patronato não só resiste à sua aplicação, como procura anulá-los. A aplicação e a defesa dos seus direitos actuais e a sua melhoria no futuro está intimamente ligada à sua unidade, à sua capacidade de organização e de luta. A capacidade de negociação e de intervenção dos Sindicatos e da Federação é tanto maior, quanto maior for a sindicalização, a organização de base nas empresas e a capacidade de luta dos trabalhadores.

O período de 2015 a 2019 com o afastamento do PSD e do CDS/PP do Governo e com uma nova correlação de forças na AR, permitiu reverter direitos sociais e laborais roubados pelo anterior Governo do PSD-CDS/PP, permitiu voltar a aumentar o Salário Mínimo Nacional, mas muito ainda há a recuperar, nomeadamente o princípio do tratamento mais favorável e a eliminação do instituto da caducidade unilateral por parte do patronato. Ainda assim mantêm-se as dificuldades na aplicação dos direitos e no exercício das liberdades sindicais. O papel dos Sindicatos nesta nobre e criadora actividade da defesa dos direitos individuais e colectivos dos trabalhadores não têm hoje melhores condições para o seu exercício.

A experiência dos contactos à entrada e saída do trabalho, nos períodos das refeições, noutros espaços públicos e privados, através da acção, intervenção e esclarecimento dos delegados e dirigentes, devidamente preparados ou documentados tem obtido resultados positivos que interessa incrementar e incentivar. Não devemos descurar os meios de comunicação electrónicos como os portais, sítios e e-mail, procurando fidelizar através destes canais contactos privilegiados com os associados nos dois sentidos da comunicação, fornecendo-lhes informação e permitindo responder atempadamente às questões colocadas pelos associados, a exemplo da actividade sindical desenvolvida durante a pandemia do COVID-19, onde os trabalhadores ausentes das empresas encontraram nestes meios o contacto com os Sindicatos.

1.3.2.3 Os trabalhadores confiam nos seus Sindicatos. Quando têm problemas, uma parte significativa dirige-se aos Sindicatos. Para estes trabalhadores o Sindicato é uma organização que existe, naturalmente e, defende os seus interesses e, como tal, procura-se apenas quando se enfrentam dificuldades. Se a este fenómeno associarmos a concorrência que é feita aos sindicatos por estruturas diversas, uma presença regular na empresa e à porta, a existência de organização e a resposta sindical atempada, rigorosa e com qualidade aos problemas dos trabalhadores, é determinante para o reforço da sindicalização. Mas o que será determinante é a defesa firme dos interesses e direitos individuais e colectivos, a ligação aos trabalhadores e trabalhadoras, no quadro da assumpção dos princípios do projecto do MSU.

Muitos trabalhadores face à sua identidade social individualista não assumiram ainda, que os Sindicatos são as suas organizações de classe, vocacionados para a defesa dos seus interesses individuais e colectivos e cujo funcionamento, autonomia e independência, só é possível manter se os trabalhadores participarem activamente na sua vida democrática e se pagarem regularmente as suas cotizações.

Muitos trabalhadores não sindicalizados, que não pagam cotas. Quando se dirigem aos sindicatos devem ser informados de que os sindicatos só existem porque têm trabalhadores filiados e a pagar as suas cotizações, e devem ser convidados a filiarem-se com as regras de cada Sindicato, procurando ganhá-los para que, resolvido o problema que os trouxe ao Sindicato, se mantenham sindicalizados.

Urge encontrar soluções inovadoras e continuar a desenvolver uma acção permanente de informação sobre o papel e a valorização dos Sindicatos, a sua importância, a sua actividade e os seus resultados, a necessidade dos trabalhadores serem sindicalizados, pagarem as suas quotas, único caminho que garante Sindicatos fortes, independentes na defesa dos trabalhadores. Num contexto de elevada desconformidade na aplicação dos direitos dos trabalhadores, uma persistente acção sindical junto das empresas no sentido de uma maior conformidade na aplicação dos direitos é fundamental para aumentar a confiança nos sindicatos. Melhorar os serviços actualmente prestados e alargar os direitos dos trabalhadores sindicalizados é mais um factor de atracção que pode levar à sindicalização.

1.3.3. Organização de Empresa

1.3.3.1. Nos parágrafos anteriores já tratamos as condições desfavoráveis em que os dirigentes e delegados sindicais, desenvolvem a actividade sindical, as debilidades existentes a este nível de organização e as consequências na negociação das nossas reivindicações.

Há que insistir: são urgentes medidas que levem ao reforço da organização sindical de empresa, à eleição de mais delegados sindicais e à constituição das comissões sindicais e intersindicais. Propomos eleger 160 novos delegados sindicais entre 2021 e 2025.

A primeira exigência do 14º Congresso vai no sentido dos Sindicatos colocarem a eleição de delegados sindicais na primeira linha da sua actividade diária reforçando a disponibilidade dos meios técnicos e humanos necessários à sua actividade.

São conhecidas por nós as dificuldades para eleger delegados nas micro e pequenas empresas. Devemos envolver também trabalhadores que podemos denominar de activistas sindicais, é o caminho para a criação de uma rede sindical na empresa e o elo de ligação ao sindicato. Propomos fixar 200 novos activistas sindicais nas empresas sem organização sindical formal entre 2021 e 2025.

Criar condições para que os delegados tenham garantido que enquanto exercerem funções sindicais, terão as mesmas condições de retribuição que têm quando trabalham na empresa.

1.3.3.2. Após eleição, para um determinado mandato, como delegado sindical, devem os Sindicatos através de acções de formação e informação:

- Formar e informar os delegados sindicais dos seus direitos e deveres legais e contratuais, fornecendo-lhes a documentação necessária;
- Formar os delegados sobre os direitos legais dos trabalhadores incorporados nas leis e nos diferentes CCT's negociados para as ITVC e promovendo o contacto e mobilização dos trabalhadores.
- Informar os delegados dos seus poderes como membros activos da Assembleia Geral de Delegados e da forma como aí colocar os problemas dos que o elegeram e de como transmitir as decisões assumidas;
- Manter com os delegados a prática de reuniões periódicas para tratar dos assuntos específicos da empresa, mantê-los informados do que mais importante se vai passando para o desenvolvimento cabal da sua função, permitindo que através destes os trabalhadores também fiquem esclarecidos.
- Levá-los a participarem nas iniciativas mais gerais do MSU., Seminários, Conferências, Debates, alargando os seus conhecimentos e capacidades e criar condições para serem os dirigentes sindicais de amanhã;
- Prepará-los para dinamizarem a Acção Reivindicativa de Empresa garantindo aos trabalhadores melhores salários e direitos laborais, sublinhando o valor determinante da luta dos trabalhadores para a defesa e conquista de direitos.
- Procurar que os delegados assumam cada vez mais o seu papel de verdadeiros dirigentes, intervindo nos plenários e na negociação, dando-lhes espaço, incentivando-os, permitindo assim que os dirigentes do Sindicato possam trabalhar noutras empresas ainda sem organização. Só assim é possível rejuvenescer a nossa organização;
- Estudar a possibilidade de realização de cursos de formação profissional para a sua realização e valorização individual;
- Constituição de Comissões Sindicais e Intersindicais.

1.3.3.3. Para os delegados recém-eleitos manterem e ganharem confiança para o exercício da sua actividade sindical, é determinante o apoio e solidariedade da Direcção do Sindicato, face aos problemas que lhes são colocados pelos trabalhadores e que exigem uma rápida resposta, bem como, responder com firmeza às tentativas do patronato para os intimidar e levar a desistir. A utilização das novas tecnologias para uma rápida circulação da informação entre o Sindicato e a estrutura sindical da empresa, a exemplo do e-mail e telemóvel, é relevante.

1.3.3.4. As nossas carências no que respeita à organização sindical de empresa e aos meios disponíveis para a sua dinamização exigem-nos a definição de objectivos e estabelecimento de prioridades.

A acção sindical direccionada para as empresas deve ser realizada de forma integrada. Acção Sindical Integrada, será capaz de responder a um conjunto de actividades nomeadamente:

- identificação do estado da aplicação dos direitos legais e das diferentes componentes de retribuição;
- informação e esclarecimento dos trabalhadores sobre os seus direitos laborais, sociais e as medidas de prevenção contra as doenças profissionais;
- informação sobre a importância dos contratos colectivos de trabalho sectoriais e dos direitos e deveres dos trabalhadores;
- discussão com os trabalhadores do recurso a acções sindicais ou outras para a reposição dos diferentes direitos não aplicados pela empresa;
- informação sobre os direitos quando desempregado, designadamente quanto ao fundo de garantia salarial;
- sindicalização de novos trabalhadores, eleição de delegados sindicais ou, na sua impossibilidade, estabelecer uma ligação permanente aos trabalhadores através de activistas sindicais;
- a recolha de cotizações; a identificação de reivindicações dos trabalhadores, a sua organização e transformação em caderno reivindicativo a ser negociado com a empresa;
- a resposta rápida no acompanhamento qualificado dos processos de viabilização ou insolvência das empresas, face à concorrência em que estamos sujeitos no terreno.

A Acção Sindical Integrada exige dos sindicatos:

- planificação na definição das suas prioridades, partindo das médias e grandes empresas, empresas exportadoras, não esquecendo as micro e pequenas empresas;
- a responsabilização directa de dirigentes pelo desenvolvimento da Acção num conjunto de empresas ou concelhos;
- controlo e avaliação dos objectivos fixados, das actividades e resultados alcançados;
- assumir a elaboração da ficha de intervenção sindical proposta como modelo único pela CGTP/IN.

A Acção Sindical Integrada nas empresas deve ser considerada como uma das actividades sindicais mais relevantes para o próximo mandato com vista a garantir os direitos dos trabalhadores e melhoria das suas condições de vida e de trabalho e a sua sindicalização.

1.3.4. Conselhos de Empresas Europeus

1.3.4.1. A Directiva Comunitária 2009/38/CE transposta para o direito interno português, através da Lei 96/2009, que regula a eleição e funcionamento dos Comitês de Empresa Europeus, tem como objectivo criar, no âmbito das empresas multinacionais (que empregam no mínimo 1.000 trabalhadores no conjunto de países da UE, pelos menos 150 em cada um de dois países membros diferentes), procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores ao nível multinacional. Apesar de considerarmos insuficiente o seu alcance é um facto que não tem sido possível indicar trabalhadores para todas as solicitações que nos têm sido feitas pelas nossas congéneres europeias e pela Federação Sindical Europeia da Indústria.

O processo de designação, onde já há delegados sindicais eleitos, deve ser feito por voto directo e secreto junto dos trabalhadores, de entre os delegados existentes.

Caso não existam delegados sindicais eleitos, deveremos proceder à sua eleição e desde logo os trabalhadores elegem por voto directo e secreto qual ou quais dos delegados deverão ser designados para fazerem parte do Comité.

Os trabalhadores eleitos para fazerem parte do Comité de Empresa Europeu, devem funcionar de acordo com regras claramente definidas, nomeadamente a prestação de contas da sua actividade à comissão sindical e aos trabalhadores da empresa e aos Sindicatos.

1.3.5. Os Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho

1.3.5.1. As normas negociadas nos novos CCT sobre Segurança e Saúde no local de trabalho, estabelecem um conjunto de direitos e deveres para os trabalhadores e empresas. Os trabalhadores passam a ter direito a eleger os seus representantes através de método de Hondt, na base de candidaturas apresentadas pelas organizações sindicais ou 20% dos trabalhadores, bem como a constituírem de forma paritária as Comissões de SST. A maior dificuldade para a sua eleição está nas exigências administrativas e burocráticas da Lei que regula a eleição dos representantes dos trabalhadores.

1.3.5.2. Nesta área de intervenção dos trabalhadores estamos perante um grande desafio a que é necessário dar uma resposta sindical, prosseguindo a intervenção que vem desde o início deste século, que permitiu a informação, sensibilização, conhecimento da realidade, nomeadamente os efeitos nocivos das doenças músculo-esqueléticas, a exemplo das tendinites e do stresse, formação de formadores e a eleição de representantes em várias empresas. Em Dezembro de 2013 participámos na parceria que desenvolveu a Campanha para a Melhoria Contínua das Condições de Trabalho na Indústria de Calçado, a qual culminou em Março de 2015. É um trabalho que nos comprometemos continuar com novas candidaturas.

Sem termos a veleidade de imediatamente elegermos representantes em todas as empresas, propomos dar prioridade àquelas onde neste momento já temos organização sindical, nomeadamente as médias e grandes empresas, nacionais e multinacionais elegendo 50 representantes dos trabalhadores entre 2021 e 2025; proporcionar a esses trabalhadores a formação necessária para o desempenho das suas funções, é a exigência ao Governo a desburocratização da Lei da eleição, simplificando o processo eleitoral.

1.3.6. As Comissões de Trabalhadores e a sua cooperação com o movimento sindical do sector

As C.T.'s (Comissões de Trabalhadores), não fazendo parte das estruturas sindicais, têm a participação de dezenas de activistas sindicais e têm um grande campo de acção. Apesar disso, a criação de C.T.'s nos nossos sectores não têm tido uma grande evolução, cuja justificação se poderá atribuir, por um lado, às dificuldades colocadas pelo patronato, ao exercício dos seus direitos e, por outro, à pouca importância que sindicalmente se tem dado à sua existência.

Na perspectiva do reforço de todas as formas de organização, impõem-se estabelecer formas de cooperação adequadas com estas, numa perspectiva de reforço da organização dos trabalhadores e da sua capacidade de intervenção nos locais de trabalho, potenciando de forma convergente a acção das duas estruturas, no âmbito dos respectivos direitos e competências.

1.3.7. Vamos exercer os Direitos Sindicais

O exercício dos direitos sindicais estão consagrados na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e nos CCT's negociados nos últimos quarenta e cinco anos. Existe no entanto num vasto conjunto de empresas com dificuldades na sua aplicação por acção directa e indirecta do patronato.

Muitos patrões dificultam, boicotam e impedem o exercício desse direito aos trabalhadores, pondo em causa um dos direitos constitucionais fundamentais. Mais recentemente alguns patrões boicotam deliberadamente a aplicação dos CCT's sectoriais; outros mudam de associação patronal, com o objectivo de fragilizar ou eliminar a aplicação dos direitos contratuais. Não existe um verdadeiro regime democrático e o exercício pleno da cidadania quando se põe em causa um dos seus pilares, consubstanciado na participação democrática e organizada dos trabalhadores ao nível do seu local de trabalho.

O 14º Congresso exige ao patronato que cumpra os direitos consagrados nos CCT e na legislação e ao Estado a tomada de medidas de fiscalização e intervenção nas empresas que garantam aos trabalhadores o exercício dos seus direitos básicos, afastando-se o receio e as ameaças de serem reprimidos ou discriminados, apenas por exigirem a aplicação dos seus legítimos direitos laborais e sociais. O 14º Congresso sublinha que quando não se exercem os direitos estes ficam em causa, pelo que é questão central os trabalhadores exigirem a sua aplicação.

São direitos legais e fundamentais:

- O direito à livre sindicalização;
- O direito a eleger delegados sindicais e constituir comissões sindicais ou intersindicais;
- O direito dos delegados e dirigentes beneficiarem dum crédito de horas para a sua actividade sindical e a justificação das suas faltas;
- O direito a realizar Plenários de Trabalhadores no interior das empresas durante o horário normal de trabalho até um determinado número de horas anuais e fora do horário a todo o tempo, convocados pela comissão sindical e comissão intersindical de empresa;
- O direito a instalações apropriadas e permanentes no interior da empresa;
- O direito a afixar a informação sindical no interior da empresa em placares próprios;
- O direito à distribuição e circulação de informação por toda a empresa e para a cobrança das cotizações.

1.4. O Financiamento do Movimento Sindical Sectorial

1.4.1. Sindicalização tarefa prioritária e única que garante a independência e a autonomia

1.4.1.1. A nossa estrutura sindical sectorial (de empresa, Sindicatos e Federação) é uma organização que tem como fim a defesa dos interesses individuais e colectivos dos seus associados. Num período em que a colisão de interesses é tão intensa, com o ataque aos direitos laborais e às funções sociais do Estado e com o crescimento das desigualdades entre o capital e o trabalho no nosso País, ancorado na forte ofensiva neoliberal, a única forma de garantirmos uma organização com capacidade de intervenção, é dimensioná-la para que a sua estrutura base seja suportada pelas cotizações dos associados.

Os Sindicatos aparecem nesta luta como organizações intervenientes, denunciando as injustiças e as desigualdades levantando a bandeira das políticas democráticas, do progresso social e da solidariedade, procurando travar e inverter as políticas em curso, o que põe naturalmente em causa os interesses duma minoria privilegiada.

Quanto mais forte for e mais resultados tiver a nossa acção, maiores benefícios terão os trabalhadores e a partilha da riqueza será menos desequilibrada. Só que os grandes interesses económicos e financeiros não assistem passivamente à actuação dos que põem em causa os seus privilégios.

Quando não conseguem dominar ou travar a sua acção procuram dividi-los e por aí, enfraquecer a sua capacidade de intervenção e negociação. Fomentam e apoiam a criação de estruturas de nula representação ou dóceis, cuja actividade principal é aceitar as “migalhas” que sobram da “mesa do banquete” dos grandes senhores do capital, donde os trabalhadores estão excluídos.

Nesta época em que os Sindicatos, continuam a ter um papel determinante, na evolução e transformação das sociedades, em que as suas propostas e reivindicações põem em causa interesses ilegítimamente instalados, é fundamental manter a sua independência e autonomia, sem a qual, serão com certeza presas apetecíveis para o poder económico que hoje se funde e domina o poder político, nos países mais desenvolvidos.

Neste quadro, a sindicalização é a única garantia de que os Sindicatos têm força e capacidade financeira para cumprir o seu papel. Tal exige medidas determinadas, programadas e organizadas com esse objectivo.

1.4.2 Evolução das quotizações sindicais

1.4.2.1 A informação disponível revela que estamos perante uma tendência decrescente do volume global da quotização, tendência esta que se vem acentuando de ano para ano. Tal tendência exige a procura de soluções na organização.

A primeira e a mais determinante medida é o reforço da acção sindical com vista à sindicalização. É necessário assegurar, mensalmente, a planificação das acções específicas de sindicalização, envolvendo todos os dirigentes e delegados e o debate sobre as experiências, avanços e insuficiências. Tendo em conta as exigências da acção sindical e o avolumar de problemas nas empresas, manter esta regularidade exige disciplina e determinação. Mas não há outro caminho.

1.4.2.2 Independentemente da diminuição líquida do número total de trabalhadores ao serviço nos nossos sectores até 2010, a quebra global de receita de quotização tem muito a ver com o facto das empresas com maiores taxas de sindicalização serem precisamente aquelas que encerraram, ao longo das últimas décadas.

A quebra real de quotização, significa antes de mais, quebra acentuada da principal fonte de receita, de cada um dos sindicatos. Ora, como todos sabemos, tem sido praticamente impossível à generalidade dos sindicatos ajustar, na mesma proporção e no tempo devido, o volume de despesa global à evolução das quotizações. Tal situação leva muitas vezes à dificuldade dos sindicatos em liquidar de forma atempada muitos dos seus compromissos financeiros. Tal não pode levar-nos a aceitar que os pagamentos às estruturas do MSU sejam postos em causa.

1.4.2.3. Face à crueza dos números, urge reconhecer que apesar de todas as tentativas que se vêm desenvolvendo, tendo em vista o aumento da cotização, que devem continuar, o único caminho que pode ajudar a garantir a auto-sustentação financeira do Movimento Sindical passa, irremediavelmente por acelerar a reestruturação sindical, tendo em vista a minimização dos custos fixos e equacionar a eventualidade de ser inevitável a implementação de processos de fusão de Sindicatos da mesma Região e/ou de regiões limítrofes.

1.4.2.4. No que respeita à recolha da quotização, devemos continuar a considerar em primeiro lugar o desconto directo através da empresa, devendo fazer-se a pedagogia junto dos trabalhadores nesse sentido;

- A cobrança à porta das empresas por dirigentes sindicais, deve ser considerada transitória e evoluir para o desconto directo ou:
 - Recolha por delegados sindicais;
 - Activistas sindicais;
 - Transferência bancária;
 - Vale Postal
- Estudar formas expeditas que facilitem a tarefa da recolha dos valores da quotização a cobrar não directamente pela empresa, mas no respeito pelos princípios estatutários;
- Sempre que se verifique retenção da quotização por parte das empresas ou outros, deverão ser tomadas medidas firmes, desde a acção judicial a outra opção de cobrança. Só assim, evitaremos a perda de milhares de euros retidos.

1.4.3. A importância dos apoios públicos nas áreas da investigação, novas tecnologias, informação, formação e diálogo social

A sindicalização é determinante para a vida dos Sindicatos, decisiva para o seu reforço, da sua representatividade e influência e para a sua capacidade de organizar os trabalhadores para a luta em defesa dos seus direitos e interesses de classe.

Esta é a base principal e a condição para garantir a autonomia, a independência e a capacidade de sustentação dos Sindicatos e do MSU. No entanto, tal facto não impede, bem pelo contrário, que os Sindicatos e a FESETE, tal como outras organizações sociais e políticas tenham o direito a ser apoiados pelo Estado e pela UE de forma clara em muitas das suas actividades sociais e para-sindicais e possam candidatar-se aos Programas e Fundos nacionais e da UE para uma intervenção ainda mais qualificada nos diversos domínios e áreas em que actua.

1.5. Os Sindicatos e o seu papel insubstituível como organização de base da FESETE

1.5.1. Balanço da Reestruturação nos últimos anos

Já no 6º Congresso em 1992, foi colocado com muita força a situação em que se encontrava uma parte significativa dos Sindicatos filiados. Chegados a 2021, podemos afirmar que continuam a existir muitas dificuldades apesar dos esforços realizados, uns mais do que outros. Alguns passaram mesmo a considerar normal o seu estado permanente de desequilíbrio.

Esta situação reflecte-se de forma negativa na gestão e na intervenção diária dos sindicatos e tem consequências que se fazem sentir na Federação, nas Uniões Distritais e na própria Confederação que não recebem as participações financeiras que lhe são devidas.

Grande parte dos sindicatos continua a ter uma estrutura de custos desequilibrada, absorvendo muito mais do que os 75% das cotizações que lhe cabem para a gestão do Sindicato. Aqui há a destacar 3 situações:

- Sindicatos que não têm tomado as medidas necessárias ao longo dos anos e perpetuam situações de ruptura;
- Sindicatos atingidos pelo encerramento e falências de empresas com elevadas taxas de sindicalização, continuam atrasados nas medidas a tomar;
- Sindicatos que tendo hoje um número de associados reduzidos, têm dificuldade em cumprir a função sindical, para a qual foram criados.

As medidas tomadas fundindo vários sindicatos e evoluindo para os sindicatos TVC garantindo a presença em todos os distritos e na Ilha da Madeira, de sindicatos para as ITV ou com maior âmbito para as ITVC (Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes).

Muitos desses sindicatos tendo já o âmbito das ITV ou das ITVC, estão hoje com dificuldades, porque abranger todos os sectores, por si só, não garante o seu equilíbrio. É preciso ter associados e custos adequados às suas receitas, o que não se verifica em alguns casos. Deveremos ter em conta que se em determinada altura não se tivessem tomado medidas, hoje estaria em causa a existência de Sindicatos com capacidade de intervenção sindical e os trabalhadores dessas regiões seriam os grandes prejudicados.

A organização é dinâmica, exigindo medidas permanentes e atempadas. Se queremos continuar a ter uma organização sindical sectorial, forte e dinâmica, não podemos perder mais tempo.

1.5.2. A Reestruturação Sindical é inadiável

A reestruturação sindical sectorial é hoje uma necessidade afirmada quase por todos os sindicatos, ainda que a sua premência, as formas, os processos não sejam naturalmente consensuais.

Por detrás das naturais dificuldades, opiniões e hesitações quanto aos caminhos e tempos para avançar na reestruturação, estão e não devemos escamotear-los, problemas de ordem sindical, desconfiança política, de quadros, de meios, etc., muitas vezes não claramente manifestados, o que não ajuda a encontrar as soluções adequadas à nossa realidade concreta.

Somos uma Federação, onde intervêm diversas correntes de opinião e sensibilidades, as quais são necessárias em qualquer organização unitária.

A reestruturação não pretende apagar administrativamente, bem pelo contrário, a diferença de ideias nem a representação de sectores ou regiões.

O caminho que propomos ao 14º Congresso, é que todas as dificuldades sejam, identificadas e discutidas de forma a serem correctamente ultrapassadas, centrando toda a nossa capacidade e saber em função dos verdadeiros problemas existentes, nas soluções que se impõem.

1.5.3. Todo o processo de reestruturação sindical deve ter como objectivos:

- Uma maior aproximação dos sindicatos e da sua organização, aos trabalhadores e aos principais pólos industriais onde se localizam as ITVC;
- Ser realizado com a total independência e autonomia que caracteriza o nosso MSU, garantindo a ampla participação em todo o processo dos trabalhadores associados, informando-os das vantagens em terem Sindicatos mais fortes e organizados.
- Sindicatos mais fortes com mais capacidade de negociação, e com uma maior intervenção e participação dos trabalhadores na sua vida democrática;
- Igualdade de participação e intervenção de todos, sem exclusão de qualquer sindicato ou quadros sindicais;
- O reforço do projecto CGTP/IN como um TODO, onde cada organização cumpra com os seus deveres democraticamente decididos, como condição prévia para terem acesso aos seus direitos;
- O reforço da unidade do MSU. organizado na CGTP/IN
- Uma relação equitativa dos sindicatos filiados perante a Federação no que respeita aos deveres e direitos, evitando assim que o comportamento solidário que tem caracterizado o nosso movimento sindical sectorial, perca credibilidade e seja desvirtuado;
- Uma maior racionalidade económica na estrutura sindical, juntando meios humanos, técnicos, físicos, aproveitando todas as potencialidades existentes;
- No plano geográfico e nas áreas a abranger por cada sindicato saído da reestruturação, deve ter em conta a possibilidade da passagem dos actuais Distritos para âmbito pluridistrital bem como as actuais estruturas (humanas, físicas e técnicas) já existentes em cada zona. Explicitando melhor, cada polo industrial deve ser abrangido pelo sindicato que tenha meios mais próximos, aumentando assim a rentabilidade dos meios actualmente disponíveis;
- A manutenção de uma Federação Sectorial e Nacional representativa das ITVC , através dos Sindicatos nela filiados, assumindo-se como a estrutura intermédia da CGTP/IN no que respeita à actividade sindical para estes sectores;

1.5.4 A evolução sindical da FESETE e o seu projecto futuro

1.5.4.1. A FESETE resultou da fusão de duas federações no seu primeiro Congresso em 1976. Os sindicatos filiados na altura eram ainda muitos deles de pequenos subsectores e de várias regiões, num total de 19, sem incluir os sindicatos do Calçado, Curtumes e Chapelaria. Do nosso primeiro Congresso até hoje, a FESETE fez um percurso positivo e hoje podemos afirmar que esta é, até ao momento, a melhor arrumação sindical sectorial para as ITVC.

1.5.4.2. Todos os sectores existem para vestir e calçar às vezes com o mesmo tipo de matéria-prima, natural ou artificial. Os novos têxteis técnicos para as indústrias da higiene, saúde, automóvel, lazer, etc., atravessam os vários sectores das ITVC. Algumas profissões apesar de ligeiras diferenças existem nos 3 sectores. Em particular pelo seu peso, citamos apenas a Costureira, mas não só. Existem algumas empresas que produzem cumulativamente artigos têxteis, vestuário e calçado. Ao nível Europeu desde 2012 existe apenas uma organização sindical que representa todos os sectores, da indústria europeia, a Federação Sindical Europeia da Indústria - IndustriALL

1.5.4.3 O apoio à reestruturação e modernização das empresas das ITV esteve concentrado no, IMIT Ao nível da União Europeia (UE.) as ITV são analisadas de forma vertical. Em 2004 os apoios e eixos de modernização das ITVC passaram a estar interligados no Programa Dínamo. Mais recentemente as ITVC passaram a ser denominadas “fileira da moda”.

As ITVC são hoje dominadas da produção até à distribuição pelas grandes multinacionais que tanto produzem e vendem calças e camisas como botas, sapatos e outros artefactos nesta área, sendo hoje denominada “fileira da moda”.

O diálogo social ao nível da U.E. é feito com 2 comissões, uma para as ITV e outra para curtumes e calçado.

Ao nível da OIT existiam 2 comissões técnicas tripartidas. Uma para Curtumes e Calçado outra para Têxteis e Vestuário.

Mais recentemente também ao nível Europeu passamos a ter apenas 3 organizações patronais, uma para Calçado, CEC outra para os Curtumes, COTANCE e outra para Têxteis e Vestuário, EURATEX. Ao nível nacional foi criada uma federação patronal que pretendia representar todas as associações patronais das ITV mas tal objectivo não foi conseguido. Mais recentemente uma associação patronal resultou da fusão de outras passando a abranger as ITV.

1.5.4.4 Os mais de 170.000 trabalhadores são a garantia de que não se justifica no momento alargar o processo de reestruturação para lá das ITVC.

Vários sindicatos avançaram para a representação das ITV e das ITVC, porque, por si só já não tinham meios para desenvolver cabalmente o papel para que foi criado.

Tendo em consideração as mutações recentes no tecido empresarial das ITVC com consequências no seu peso e nos níveis de emprego por concelho e distrito, as fragilidades identificadas num conjunto de sindicatos e a necessidade permanente de criarmos condições para a existência de sindicatos com capacidade de organização e acção sindical para responder aos interesses e aspirações dos trabalhadores, o 14º Congresso reafirma como pertinentes as orientações dos congressos anteriores.

Embora não haja ainda unanimidade dos Sindicatos a envolver, o 14º Congresso recomenda o caminho para a reestruturação através da criação de um sindicato para determinadas áreas, distritos ou região, abrangendo as ITVC, cujas regras básicas de funcionamento, participação democrática dos trabalhadores e formas de actuação devem ser consensualizadas entre os sindicatos envolvidos.

1.5.5. Propostas de reestruturação e sua calendarização

1.5.5.1. A reestruturação a que temos que dar resposta, deve constituir um processo de discussão e debate permanente na procura das melhores soluções. Analisar quem, e como, em cada momento, está melhor posicionado para a um determinado nível da nossa estrutura sectorial, fazer melhor e com menos meios e custos, não é de somenos importância. Trata-se de utilizando métodos e técnicas, procuramos realizar mais e melhor com menos esforço. O que é hoje a melhor solução, amanhã pode estar desadequada, exigindo nova análise e outras medidas concretas.

Na reestruturação é também necessário dar tempo para o debate e o esclarecimento, a todos os interessados, das medidas e suas vantagens. Mas não podemos permitir que as medidas agora decididas e que concluímos serem as mais acertadas nesta realidade se degradem, se tornem obsoletas e a nossa organização fique paralisada.

1.5.5.2 O plano de reestruturação sindical das ITVC, deverá ser retomado e dinamizado, cabendo à Federação o papel de coordenação junto dos sindicatos.

Deve ter como objectivo em cada localidade, a intervenção em Casas Sindicais comuns do MSU, com apenas uma Casa Sindical para as ITVC.

A compra ou aluguer de Casas Sindicais, deve ser previamente discutida e ponderada com a direcção da FESETE e sempre que possível substituir as actuais e novas casas sindicais (com espaços físicos fixos, equipamentos e meios humanos), por estruturas com capacidade de mobilidade para assim responder a deslocalização das empresas;

Nos sindicatos que já têm âmbito às ITV ou às ITVC, que se encontram com desequilíbrios diversos, a Federação conjuntamente com as Uniões respectivas e CGTP/IN fica responsável por estudar e apresentar medidas que reponham esses sindicatos numa situação equilibrada.

A Federação deve estudar em conjunto com os Sindicatos e preparar para todos os sindicatos regras básicas para a gestão dos mesmos, no que respeita às receitas e despesas;

A Federação e os sindicatos filiados devem estudar a prestação complementar de novos serviços de apoio aos trabalhadores associados criando outros centros de interesse, nomeadamente: nos períodos em que se encontram desempregados, na procura do novo emprego, na formação profissional, relações com fisco, apoio médico-jurídico para os casos de doenças profissionais e acidentes de trabalho; outro apoio jurídico; actividades culturais, desportivas e recreativas; protocolos de preços especiais em bens, serviços e seguros, etc.

1.6. Aumentar a participação dos trabalhadores na vida dos sindicatos

Apesar dos estatutos dos sindicatos darem aos associados a possibilidade de uma ampla participação nas suas decisões democráticas, essa participação efectiva por diversas razões e obstáculos, tende a reduzir-se.

Numa época em que os sindicatos são chamados a intervir e decidir sobre matérias novas e complexas, bem como muitas vezes decidir sobre a realização ou não de uma greve, da apresentação de propostas concretas junto do patronato, Governo, Assembleia da República, ponderar pela assinatura ou não assinatura de um Contrato Colectivo de Trabalho, de tabelas salariais, etc., é imperativo ouvir os trabalhadores e após total esclarecimento, levá-los a decidir.

Os dirigentes sindicais não abdicando dos seus poderes e funções no exercício de direcção, têm a obrigação de envolver os trabalhadores. Há ainda que encontrar formas alternativas na participação dos trabalhadores face à redução do número de empresas onde se realizam plenários de trabalhadores.

Ao nível da participação por representação indirecta (Assembleia de Delegados Sindicais) pelo que conhecemos dos estatutos há que proceder a actualização dos poderes atribuídos. A diminuição das empresas onde é possível realizar plenários de empresa exige um melhor funcionamento das Assembleias de Delegados, onde os representantes directos dos trabalhadores possam ser ouvidos e chamados a decidir. Porém, o caminho deverá ser sempre o de criar condições aos diversos níveis, para a realização de Plenários no interior das empresas, convocados nos termos legais.

Deve ser dada prioridade à participação dos trabalhadores, nomeadamente:

- As assembleias-gerais devem ser realizadas de forma descentralizada por região e empresas (no interior e á porta) com tempo suficiente para chegar ao máximo de locais;
- Reformulação e aumento dos poderes da assembleia de delegados, sobre: greves sectoriais; propostas de contractos colectivos e assinatura dos mesmos; políticas globais para os sectores, legislação laboral; aprovação dos planos, orçamentos e relatórios e contas; questões de vida interna das organizações;
- Participação directa dos trabalhadores sobre assuntos e matérias que a Direcção ou Assembleia de Delegados o entenda.

1.7. A Política de Quadros

1.7.1. A qualidade e quantidade dos dirigentes sindicais

Unidade e a coesão orgânica do Movimento Sindical dos nossos sectores, o dinamismo e eficácia da direcção, a acção sindical ao nível da empresa, dependem fundamentalmente da qualidade e quantidade dos quadros sindicais. Face aos problemas existentes, verifica-se uma excessiva rotação e uma tendência para a sua diminuição numérica e qualitativa.

São poucos os quadros e dirigentes jovens que chamados a responsabilidades numas eleições, se fixam nessa actividade, depois de terminar o mandato. As mulheres, maioritárias nas ITVC e nos trabalhadores sindicalizados, têm nos órgãos dirigentes, um peso inferior à sua representatividade, embora nos últimos anos a tendência seja para uma maior presença e assumir de responsabilidades.

1.7.1.1. Assim torna-se necessário:

Fazer o levantamento e apostar de forma ousada em trabalhadores jovens que revelem qualidades, firmeza, consciência de classe, prestígio e dedicação aos trabalhadores;

Garantir aos quadros a Formação Sindical geral, específica, profissional e técnica adequada ao desempenho das suas funções, considerando a natureza militante dos quadros sindicais.

Combater eficazmente todo o tipo de discriminação de dirigentes e delegados sindicais utilizando todas as formas possíveis de intervenção; prestar-lhes a solidariedade necessária; adequar e generalizar regras, no quadro das orientações traçadas que garantam a reposição dos prejuízos sociais e financeiros, a estabilidade e a perspectiva de futuro profissional e social, ao nível médio da evolução nas empresas, como contributo para a estabilização da vida dos quadros e eliminação de alguns obstáculos ao recrutamento de jovens e de novos quadros;

Gerir os quadros considerando como objectivo estratégico a ligação aos trabalhadores e a acção nos locais de trabalho e nos Sindicatos.

Todas as medidas no âmbito da política de quadros, incluindo o estatuto remuneratório, devem, partindo das orientações sectoriais, ser decididas nos órgãos colectivos, com maiorias sólidas, após parecer dos órgãos fiscalizadores.

1.8. Formação Sindical

1.8.1. A importância da formação sindical para dirigentes e delegados sindicais

As exigências que se colocam hoje ao movimento sindical, são cada vez mais complexas, resultantes da situação política e social que de uma forma geral se faz sentir cada vez mais no ataque aos direitos e regalias fundamentais dos trabalhadores.

Toda a formação é um processo de aprendizagem permanente. O trabalho colectivo é a via mais adequada para facilitar a aquisição de conhecimentos por parte das pessoas. A acção realizada deve ser reflectida, individual e colectiva. A prática só por si não garante as competências necessárias ao exercício da actividade sindical.

A Formação Sindical tem que desenvolver a consciência de classe dos quadros sindicais, a aplicação dos princípios de acção, de organização, os estilos, formas e métodos de trabalho. O combate aos conceitos, valores e projectos neoliberais e conservadores deve ser considerado como uma frente de acção prioritária por ser um instrumento muito importante para o desenvolvimento com êxito da luta e da organização sindical.

1.8.2. Propostas:

- Cada sindicato deve estar preparado para ministrar uma informação geral aos delegados e dirigentes recém-eleitos, sobre a sua organização e o funcionamento, as normas da lei geral e dos CCT aplicáveis aos seus associados;
- Todos os quadros, dos mais responsáveis aos recém-eleitos, devem ser estimulados para a frequência de acções de formação ajustadas à sua experiência e responsabilidades, de modo a garantir a formação permanente;
- A formação sindical de base deve ser assegurada ao nível distrital, com o apoio das estruturas de formação da CGTP/IN;
- A formação sobre temas sectoriais deve ser assegurada pela FESETE;

1.9. Mulheres

1.9.1. A importância das mulheres nas ITVC

Em 2000, as mulheres representavam cerca 71% dos trabalhadores; em 2018 representavam 68%. Verificando-se uma tendência na década de noventa para o aumento da sua importância relativa, os dados da última década parecem indicar uma ligeira alteração. Ora, sendo as mulheres a maioria dos trabalhadores das ITVC, justifica-se aqui uma chamada de atenção especial para esta realidade. Dos onze Sindicatos Filiados, nove têm como presidente uma mulher; a Direcção Nacional da FESETE é actualmente composta maioritariamente por mulheres.

Apesar do progresso no quadro legal ao nível nacional e comunitário, as desigualdades de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, quer no acesso ao emprego, quer no local de trabalho e na sociedade, não foram erradicados em particular no mundo do trabalho,

resultantes das políticas de direita e da forte ofensiva do patronato contra os direitos. Nas ITVC foram dados passos no sentido do combate à discriminação dos trabalhadores embora tenha sido realizado a partir da generalização de salários próximos do Salário Mínimo para todos os trabalhadores; as trabalhadoras são as mais afectadas pelas doenças profissionais (tendinites e psicossociais), nas funções monótonas e repetitivas; estão mais sujeitas a situações de abuso e de assédio moral e sexual; as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, bem como os trabalhadores com responsabilidades parentais são alvo de pressões para o não exercício dos seus direitos, nomeadamente quanto à protecção da maternidade e paternidade.

O 14º Congresso reclama políticas efectivas para proteger os direitos das mulheres trabalhadoras, assim como exige medidas específicas que possibilitem a conciliação entre a vida familiar e profissional. O 14º Congresso exige políticas que visem incentivar a partilha de responsabilidades domésticas e possam contribuir para a superação da divisão sexual do trabalho.

1.10. Uma melhor atenção aos quadros técnicos e intermédios

1.10.1. As carências das empresas em quadros superiores e intermédios

Os quadros superiores e intermédios, compreendendo as profissões de quadros superiores, quadros médios, e profissões altamente qualificadas, mantêm nos nossos sectores, um peso aquém das necessidades exigidas pelas mutações, quadro nº 9, consequente modernização das empresas e uma maior incorporação na cadeia de valor.

QUADRO Nº 9
Evolução do peso dos trabalhadores por níveis de qualificação nas ITVC – 2006-2018

		Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados	Altam. Qualif.	Qualificados	Semi-qualif.	Não qualif.	Praticantes	Outros
2006	H	8,9%	2,9%	7,1%	2,3%	38,5%	21,4%	5,9%	4,6%	8,4%
	M	2,6%	1,0%	2,8%	0,9%	50,8%	26,3%	4,0%	6,6%	5,1%
		Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados	Altam. Qualif.	Qualificados	Semi-qualif.	Não qualif.	Praticantes	Outros
2010	H	9,0%	2,9%	7,5%	3,5%	42,8%	24,5%	5,2%	4,5%	0,0%
	M	2,5%	1,1%	3,0%	1,5%	56,5%	26,5%	3,8%	5,0%	0,0%
		Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados	Altam. Qualif.	Qualifi-cados	Semi-qualif.	Não qualif.	Praticantes	Outros
2014	H	7,7%	2,6%	6,9%	4,2%	44,6%	23,6%	6,6%	3,7%	0,0%
	M	2,5%	1,1%	2,9%	2,2%	62,1%	21,5%	4,9%	2,8%	0,0%
		Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados	Altam. Qualif.	Qualifi-cados	Semi-qualif.	Não qualif.	Praticantes	Outros
2015	H	7,8%	2,5%	6,9%	4,5%	44,0%	24,4%	6,5%	3,4%	0,0%
	M	2,5%	1,0%	2,9%	2,2%	61,5%	22,2%	5,1%	2,5%	0,0%
		Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados	Altam. Qualif.	Qualifi-cados	Semi-qualif.	Não qualif.	Praticantes	Outros
2018	H	7,9%	2,3%	6,8%	5,1%	44,4%	24,5%	6,1%	2,9%	0,0%
	M	2,7%	1,1%	3,0%	2,3%	61,0%	22,2%	5,5%	2,2%	0,0%

Nos últimos anos, ao nível das qualificações, registaram-se algumas alterações, ainda que pouco expressivas. Os dados dos últimos anos evidenciam o reforço dos quadros qualificados. Em 2006 estes representavam 38,5% dos homens e 51% das mulheres e em 2018 representam 44% dos homens e 61% das mulheres. O mesmo se verifica quanto aos profissionais altamente qualificados, que também aumentaram o seu peso nos últimos anos. Os quadros superiores, médios e Encarregados mantêm-se estáveis. De salientar que cerca de 31% dos trabalhadores das ITVC ainda se situam abaixo do nível de trabalhador qualificado.

Salientamos que os dados evidenciam a manutenção da forte discriminação no acesso aos mais elevados níveis de qualificação entre mulheres e homens. Num sector onde as mulheres detêm uma significativa importância, desde os quadros superiores até aos altamente qualificados são maioritariamente ocupados por homens.

A evolução tecnológica e a criação de produtos e serviços mais complexos, exigirão por certo, um crescimento do número de quadros técnicos e intermédios em todos os sectores sem qualquer exclusão por sexo. Com efeito, a baixa qualificação é uma desvantagem que se torna mais notória em actividades de maior intensidade tecnológica, incluindo a utilização de novos equipamentos e novos produtos, mais sofisticados, com grande probabilidade de serem subaproveitados. Tendo em conta as mudanças tecnológicas a modernização dos processos produtivos que afectam o sector e uma maior incorporação na cadeia de valor, é necessária uma melhor formação dos trabalhadores de forma a actualizar as suas qualificações e competências e apoiar os trabalhadores a adaptarem-se a novos contextos de trabalho.

Sendo que também os quadros superiores são reduzidos e as habilitações baixas, tal realidade dificulta as mudanças ao nível de gestão e organização das empresas e ainda a mudança de mentalidades necessária ao desenvolvimento de uma visão estratégica e de longo prazo para estas indústrias. É preciso encarar de frente esta evolução imprescindível e ter presente que se trata de trabalhadores que fazem parte integrante do conjunto dos trabalhadores dos nossos sectores, com interesses e problemas comuns, específicos, aos quais, é necessário responder.

1.10.2. São Linhas de Trabalho:

- Responder aos problemas concretos e específicos dos quadros técnicos e intermédios, desde a defesa dos seus direitos nas empresas, designadamente a contratação colectiva, a qualificação profissional e sua contínua actualização.
- A valorização profissional e salarial nos CCT's dos quadros superiores e intermédios, para que estes sintam a importância da organização sindical e sua ligação aos sindicatos;
- Trazer os quadros técnicos à participação na vida e nas estruturas do MSU e na realização das iniciativas próprias de debate, ligadas à sua actividade profissional, reivindicação e luta que aliás, são também os problemas dos nossos sectores.

1.11. Informação

1.11.1 A informação assume um papel de grande importância na vida dos nossos sectores e dos trabalhadores a todos os níveis e em geral da sociedade. Cresce a importância da comunicação e informação electrónica. Hoje, tal como ontem, é necessário melhorar a informação aos trabalhadores. A qualidade da informação, é um importante contributo para o êxito das lutas, quer ao nível da empresa, quer sectorial ou mesmo em termos globais.

Uma boa informação facilita aos trabalhadores obter conhecimentos sobre os seus direitos laborais, económicos, sociais e serem mobilizados para as lutas que se impõem em cada momento, na defesa dos seus direitos e interesses.

1.11.2 Nesta perspectiva, impõe-se dar grande atenção à área de informação sindical, o que passa, nomeadamente, por:

Dar vida à informação própria dos Sindicatos, junto dos trabalhadores.

Contribuir para melhorar a qualidade da informação dos Sindicatos, quer nos seus conteúdos, quer nos arranjos gráficos, o que passa pelo desenvolvimento de acções formativas neste âmbito, as quais devem dirigir-se aos responsáveis e funcionários que normalmente trabalham nesta frente.

Dotar os Sindicatos de sítios on-line com informação actualizada, de carácter geral para a opinião pública e uma parte privada dirigida apenas aos associados; tornar o portal da FESETE num sítio mais dinâmico, também com duas componentes, uma virada para a opinião pública transmitindo a visão global dos trabalhadores e suas actividades nas ITVC e outra privada dirigida aos sindicatos filiados e aos órgãos da FESETE.

Dotar a Federação de meios financeiros que possibilitem a edição regular do jornal da federação, o que passa por um maior empenhamento dos Sindicatos a todos os níveis. Edição trimestral do jornal da FESETE no seu portal.

Necessidade de aproveitar mais as potencialidades de informação pública, jornais nacionais, revistas, jornais locais, rádios nacionais e rádios locais, o que passa pela melhoria e criação de informação interna.

1.12. Intervenção ao nível das instituições e organizações nacionais e internacionais

1.12.1 O direito democrático e político à participação

Com a institucionalização do regime democrático, os trabalhadores passaram a ter o direito democrático e político à sua participação em diversas instituições, através das suas organizações ao nível local de trabalho, sectorial, nacional e internacional.

Contudo, nem sempre esse direito legal consagrado nas normas é exercido na prática. Ao nível das empresas uma parte do patronato dificulta ou impede essa intervenção. Outras vezes, somos preteridos pelos organismos Governamentais e Patronais, que insistem na exclusão das organizações sindicais, privilegiando a relação com as associações patronais, marginalizando propositadamente as organizações sindicais de classe.

Um outro traço da situação tem a ver com as limitações impostas ao nível da participação, objectivando sempre um papel meramente consultivo, procurando afastar as organizações sindicais do poder deliberativo.

De qualquer modo, é um facto que a nossa participação tem-se pautado por uma presença proponente e interventiva, possibilitando ao mesmo tempo o acesso a mais informação e procurando contrariar decisões negativas para os trabalhadores e para os sectores

1.12.2 A nossa experiência de participação nacional e internacional

Os problemas das ITVC, interligam-se com os problemas mais gerais dos trabalhadores, das populações e das regiões.

A participação de Portugal como membro da UE, os Acordos do Comércio com Países Terceiros, a integração das ITVC na Organização Mundial do Comércio, leva a que muitas das decisões sobre o futuro dos sectores e consequentemente dos trabalhadores, sejam discutidas em “Bruxelas” nas diversas Direcções Gerais, Comissão Europeia, Conselho de Ministros, Parlamento Europeu, Cimeiras, etc. onde é preciso e necessário fazer chegar as nossas preocupações, propostas e exigências e se necessário perante algumas decisões invocar o interesse vital para o nosso País, face à importância dos nossos sectores.

Na Organização Internacional do Trabalho (OIT), funcionam viradas para os nossos sectores duas Comissões Tripartidas (Governo, Patrões e Trabalhadores), as quais reúnem periodicamente para analisar os sectores e suas realidades sociais. Vamos continuar a acompanhar e intervir nesse Fórum. Depois de em 1994 termos sido admitidos como observadores na FSE-TVC, desde 1995 somos membros de pleno direito e filiados na Federação Sindical Europeia dos Têxteis, Vestuário e Calçado, hoje Federação Sindical Europeia da Indústrias - IndustriALL, organização sindical sectorial europeia da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES).

Num período em que as solicitações para a participação da FESETE aos mais diversos níveis são superiores às nossas capacidades humanas e financeiras, a melhor orientação é não sobrevalorizar a nossa intervenção institucional, nacional e internacional, em desfavor da nossa acção e acompanhamento das empresas e sectores. É a maior ligação aos trabalhadores que potencia e dá força à nossa intervenção superior (nacional e internacional).

Nesta perspectiva, é importante continuarmos com a nossa participação activa em todos os espaços de diálogo e negociação que digam respeito à vida dos trabalhadores e dos nossos sectores, partindo do princípio de que, quanto maior for a nossa capacidade de organização, mobilização e luta, melhores serão os resultados, o que impõe uma boa articulação da intervenção e participação institucional com a Acção Reivindicativa e tendo em conta os objectivos prosseguidos por esta.

1.12.3. O 14º Congresso considera como orientação:

- Ao nível local e regional: intervir junto do poder autárquico, instituições públicas e privadas e outras forças vivas, sensibilizando-os e envolvendo-os nos problemas que se colocam aos sectores e aos trabalhadores;
- Ao nível nacional: intervir junto dos diversos Ministérios, Instituições de si dependentes, nomeadamente a CITE, ACT e DGERT, Assembleia da República, Grupos Parlamentares, Procuradoria-geral da República, Provedor da Justiça, Tribunal Constitucional, Presidência da República e outras instituições.
- Ao nível internacional - Instituições: participar nas Comissões Tripartidas sectoriais da OIT e intervir junto de outras instituições da Comunidade Europeia, nomeadamente sobre a política industrial, comercial e social, procurando levar as nossas propostas e pontos de vista e exigindo as medidas mais adequadas. aos problemas dos nossos sectores.
- Ao nível da Federação Sindical da Indústria Europeia – IndustriALL, participar, na medida do possível, chamados debates de diálogo social europeu e nas iniciativas mais importantes;
- Ao nível das Federações Internacionais existentes, uma acção convergente e de unidade na Acção, na defesa dos interesses dos trabalhadores e das ITVC ao nível europeu e acções de solidariedade ao nível mundial.

1.13 A unidade dos trabalhadores é determinante para o êxito da luta

1.13.1 A Unidade continua a ser questão central do Movimento Sindical Unitário

A unidade dos trabalhadores, princípio que tem norteado toda a nossa actividade, assume na actual situação uma importância cada vez maior e, como tal, deve ser motivo de uma contínua análise e discussão. O Movimento Sindical, através da CGTP/IN, assumiu desde já a primeira hora da sua criação, a tradição unitária dos trabalhadores portugueses.

Esta linha unitária, indissociável da fidelidade aos princípios de classe, verifica-se na composição dos seus órgãos directivos, na diversidade da sua representação sectorial, regional, profissional e nacional, mas, sobretudo na sua acção em torno da denúncia e combate das teses e objectivos neoliberais e da direita ao serviço dos grandes grupos económicos e financeiros, na intervenção e mobilização dos trabalhadores portugueses para as suas reivindicações comuns.

A adesão e participação dos trabalhadores nas diferentes formas de luta e os resultados alcançados, demonstram a justeza deste princípio.

1.13.2 A nossa realidade sectorial

Analisando a nossa estrutura sindical sectorial, começando pela empresa, passando pelos sindicatos até à federação, verifica-se que assimilou no geral os princípios da unidade do MSU, os quais diariamente são aprofundados através de confronto e debate de diferentes opiniões, da procura constante da participação dos trabalhadores a todos os níveis, do respeito pelas decisões democraticamente assumidas.

Nem tudo está feito nesta área. Devemos continuar o esforço de trazer ao nosso seio todos os trabalhadores que ainda não viram motivos suficientes para estarem sindicalizados e organizados nos nossos sindicatos. A nossa intervenção sindical a todos os níveis, o acolhimento e mobilização dos trabalhadores em torno das nossas propostas e objectivos, independentemente de serem sindicalizados ou não nos nossos sindicatos mostram claros e profundos sentimentos de unidade e a existência de grandes potencialidades para o seu reforço e alargamento.

A orientação unitária e plural da FESETE é inseparável da crítica a concepções e práticas sindicais lesivas dos interesses dos trabalhadores. As atitudes do SINDETEX/UGT que, na sua acção nefasta entre 1981 e até desaparecer em 2004, permanentemente recusou o debate e a convergência na negociação colectiva, bem como, a constituição de uma única CNS por sector nas diversas negociações com o patronato, estava conscientemente a fragilizar as negociações. Entretanto, assinavam acordos aquém das possibilidades reais das empresas e dos anseios dos trabalhadores.

Durante os últimos mandatos, e no que agora termina o SINDEQ/UGT veio ocupar o espaço do SINDETEX, não obstaculizando a acção da FESETE na negociação colectiva sectorial com resultados positivos para os trabalhadores das ITVC.

1.13.3. A nossa intervenção na luta mais geral dos trabalhadores portugueses e europeus

Se é verdade que a solução de uma parte dos problemas que se colocam aos trabalhadores das ITVC tem de ser encontrada no quadro dos nossos próprios sectores, a resolução dos problemas fundamentais, a defesa do emprego, a inclusão dos trabalhadores desempregados, a inovação e modernização dos sectores que reclamamos, exigem a acção comum dos trabalhadores portugueses e outras políticas democráticas claramente diferentes daquelas que foram sendo praticadas pelos sucessivos Governos, nomeadamente, as políticas de direita e neoliberais do PSD/PP que governou o País entre 2011 e 2015.

Continuamos a ser confrontados do exterior pela UE e outras instituições globais com uma grande ofensiva contra a democracia e as suas vertentes económica e social, e esta é uma questão central da sociedade portuguesa, com resultados directos sobre os trabalhadores e população em geral, cuja evolução terá sérias consequências para o futuro do País.

A manutenção das políticas de direita e de favorecimento do grande patronato e do capital especulativo, significa a condenação do desejado progresso e justiça social e do desenvolvimento do País, continuando a atirar para a pobreza centena de milhares de trabalhadores, enquanto que, alguns extractos sociais cada vez mais ostentam riqueza e o luxo. A este avanço incontrolado do poder de grupos económicos e financeiros, devemos opor uma resistência eficaz.

É justo, é necessário defender o que foi conquistado com tantas e tantas lutas antes e depois do 25 de Abril. É necessário defendermos o que conquistámos e criarmos condições para uma política alternativa, de esquerda e soberana.

1.13.4 O futuro é de acção por uma sociedade mais justa

Os trabalhadores das ITVC reafirmam a sua vontade de juntarem a sua denúncia, os seus protestos e a sua luta, aos restantes trabalhadores portugueses na defesa de uma sociedade mais justa, mais desenvolvida, mais solidária e soberana. Nesse sentido reafirmam o seu empenhamento na defesa e reforço da CGTP/IN e no seu projecto, unitário, independente, democrático, de massas e de classe.

2

**O QUADRO E O ENQUADRAMENTO
ECONÓMICO, SOCIAL E POLÍTICO EM
QUE REALIZAMOS O 14º CONGRESSO**

2. O QUADRO E O ENQUADRAMENTO ECONÓMICO, SOCIAL E POLÍTICO EM QUE REALIZAMOS O 14º CONGRESSO

2.1. Do ponto de vista externo e interno os ventos do neoliberalismo procuram destruir os alicerces das sociedades democráticas e as funções sociais do Estado Social

Uma abordagem ainda que sumária da actual situação e após a crise pandémica do COVID-19, mostra-nos que o mundo está a ser comandado pelos interesses hegemónicos do capital financeiro e do poder das multinacionais, no quadro de um processo de globalização capitalista e de cariz neoliberal, que procura impor-se como solução única para o futuro da humanidade, provocando fortes alterações climáticas com consequências no ambiente e no clima graves desequilíbrios e contradições no desenvolvimento entre países, generalizando inseguranças, com forte agravamento das injustiças e desigualdades sociais e o aumento das ameaças à paz em diversas regiões do mundo.

Atravessamos uma época em que as teorias neoliberais, as forças da extrema direita e populistas assolam a Europa e, procuram interromper um ciclo de conquistas o progresso social de multiculturalismo e sem discriminação racial ou religiosa nos países europeus, impondo o retrocesso social, o aumento das desigualdades, a xenofobia, o empobrecimento e o aumento da intensidade de exploração sobre os trabalhadores.

O poder das multinacionais no contexto de múltiplas mudanças que se vão operando no mundo, está a impor contornos novos e perigosos na divisão social e internacional do trabalho, desregulando os mercados de trabalho e aprofundando as condições de exploração dos trabalhadores, forçando o retrocesso nas conquistas sociais e laborais dos trabalhadores.

Os grandes avanços técnicos e científicos e o intenso desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação não são postos ao serviço do ser humano para propiciar um desenvolvimento das sociedades. A riqueza globalmente produzida continua a crescer, mas a sua distribuição é cada vez mais desequilibrada. Em Portugal a distribuição do Rendimento Nacional está cada vez mais desequilibrada a favor do capital e em prejuízo dos trabalhadores.

A União Europeia (UE), não só não procura resistir à vaga neoliberal como a impulsiona no plano dos valores e das práticas económicas, sociais e políticas.

Em Portugal também se sente esta dinâmica de retrocesso social, ficando à vista as implicações das políticas neoliberais, face aos atrasos estruturais e às fragilidades da sua economia. O desemprego em queda, assume ainda níveis elevados; a precariedade do emprego, a exclusão social e as desigualdades de rendimento são das mais elevadas da UE.

As políticas de direita e neoliberais aplicadas pelos sucessivos governos portugueses, que o Governo do PSD-CDS/PP, entre 2011 e 2015, levou mais longe, expressaram-se: na ofensiva desreguladora e liberalizadora do mercado de trabalho; no ataque às funções sociais do Estado; na fragilização e ataque à acção dos sindicatos, em particular o direito constitucional à negociação colectiva; na fragilização dos direitos, liberdades e garantias; na privatização dos sectores vitais da economia e estratégicos do país, com a apropriação dos lucros por um grupo reduzido de indivíduos, ao mesmo tempo que nacionalizam bancos privados falidos cuja viabilização foi e é feita à custa dos impostos pagos pelos trabalhadores.

Estas ofensivas que se verificaram entre 2011 e 2015, sofreram entre 2016 e 2021 algumas reposições, embora, muito aquém do possível e necessário por falta de vontade política dos Governos do Partido Socialista

As políticas económicas e sociais ao longo dos últimos anos orientam-se por uma estratégia de cedência acelerada aos interesses do grande capital nacional e estrangeiro premiando-os com benesses financeiras e legislação lesiva dos trabalhadores, aprofundando as assimetrias e impondo pesados sacrifícios a quem trabalha.

As sucessivas revisões do Código do Trabalho na Assembleia da República, que juntaram PS, PSD e CDS, suportadas em Acordos da Concertação Social recusados pela CGTP/IN são exemplos que ilustram as políticas de retrocesso social em curso, o ataque aos sindicatos e ao seu papel insubstituível na negociação colectiva, a defesa de um modelo de produção assente nos baixos salários e na intensificação da exploração dos trabalhadores.

A crise financeira capitalista e global tem constituído a vertente dominante deste modelo de globalização, com a crescente integração de mercados financeiros globalizados e desregulados. Os poderes dominantes instituídos adoptaram como normal que as actividades financeiras especulativas dominassem face à produção de bens e serviços. Desenvolveu-se a economia de casino, a especulação desenfreada, o enriquecimento fácil para uns poucos, com o endividamento e o empobrecimento dos trabalhadores e suas famílias.

Nunca tão poucos receberam tão grande fatia e consumiram tanto, enquanto no outro extremo, são milhões, os trabalhadores que trabalhando estão no limiar da pobreza, outros após uma vida de trabalho, são excluídos da sociedade sem o mínimo de subsistência, Esta realidade que poucos denunciam, é justificada pelos arautos do neoliberalismo e dos grupos económicos com a capa da sacrossanta competitividade.

A crise desenvolve-se num contexto de forte regressão social. As políticas neoliberais criaram o mito de que a regulação dos sistemas financeiros não era necessária, bastaria a auto-regulação dos bancos e das instituições financeiras. Dá-se uma desvalorização do trabalho nas sociedades com o argumento de que os direitos dos trabalhadores, agora vistos como privilégios, não eram compatíveis com a globalização. O conceito de competitividade foi manipulado e associado aos lucros imediatos e agiotas dos grandes accionistas. Reduziu-se o poder de intervenção e negociação dos sindicatos, atingindo o auge em Portugal entre 2011 e 2015, com o governo do PSD-CDS/PP a congelar salários, roubar direitos livremente negociados, a impedir a publicação de portarias de extensão, em suma, pretendeu destruir o exercício do direito à negociação colectiva sectorial e reduziu o já baixo poder de compra dos trabalhadores enquanto o capital via crescer os seus lucros.

2.2.A União Europeia

2.2.1. As políticas da UE têm, procurado fortalecer a posição dos mais ricos e numa total submissão aos interesses dos grupos multinacionais e financeiros em prejuízo das indústrias tradicionais e das regiões, nas quais nos incluímos, abrindo caminho à liberalização do Comércio Internacional, não acautelando os interesses dos países onde as ITVC são fundamentais na sua economia. Temos consciência de que a integração capitalista da UE serve apenas os interesses dos grandes grupos económicos e financeiros e lesa os interesses nacionais.

Ao nível das ITVC as políticas da UE estão ao serviço dos grandes grupos multinacionais detentores das maiores cadeias de distribuição, retalho e marca, em claro prejuízo dos sectores industriais entretanto encerrados na UE e deslocalizados para África e Ásia. O exemplo claro desta afirmação verificou-se em 2020 quando a pandemia do COVID-19 começou a invadir a Europa e eram necessárias medidas de prevenção sanitárias e na saúde para responder ao ataque do vírus.

A UE no seu conjunto constatou as suas fragilidades e dependência no que respeita a equipamentos e produtos de primeira necessidade, pois não existia capacidade industrial para produzir os equipamentos de protecção individual, exemplo de máscaras, nem os equipamentos para reforçar os Serviços de Urgência dos Hospitais, invadidos por milhares de cidadãos em risco de vida.

Com a instituição da UE e a criação do tratado de Maastricht, reforçaram-se os poderes supranacionais em detrimento da soberania dos Estados.

Com a abolição das barreiras alfandegárias, procurou-se criar a ideia que a livre circulação de bens, capitais, serviços e pessoas seria a solução para todos os males.

Mas contrariamente a essa ideia ou expectativa, para os países periféricos e do sul da UE a crise arrasou as economias e promoveu o empobrecimento acelerado dos trabalhadores e populações.

Com o fim do Acordo Multifibras (AMF), a integração das ITV na Organização Mundial do Comércio (OMC), cujo período de transição terminou em Dezembro de 2004, trouxe uma acrescida concorrência aos nossos produtos, de países exteriores à UE, onde os salários são ainda mais baixos, com, relações de emprego desreguladas, sem direitos sociais, sindicais, e de negociação, sendo por isso, uns potenciais concorrentes com os nossos produtos, nomeadamente de baixa e média gama. Com elevadas capacidades de produção a baixos preços, as grandes cadeias multinacionais de distribuição e retalho introduzem esses produtos no mercado da UE em condições de concorrência desleais e sem reciprocidade na circulação dos produtos.

As graves consequências resultantes da valorização do euro, os elevados custos da energia, telecomunicações, serviços financeiros, manifestamente mais elevados do que os da generalidade dos nossos concorrentes.

Convém no entanto esclarecer que uma parte da produção chinesa, indiana, paquistanesa, vietnamita, marroquina ou turca, colocada na União Europeia é da responsabilidade directa de empresários europeus e americanos que nos últimos anos deslocalizaram total ou parcialmente a sua produção na procura da exploração da mão-de-obra barata nesses países e regiões, ao mesmo tempo que deixavam um rasto de desemprego nos países da UE em consequência do encerramento das suas empresas.

A Comissão Europeia, não pode continuar a prosseguir políticas sem respeito pelos princípios da justiça e equidade, antes deve cumprir as regras e disciplinas da OMC, bem como prosseguir as negociações que levem à adopção de medidas de combate às diversas formas de dumping. A Comissão demonstrou estar de costas voltadas para os interesses da Indústria Têxtil, Vestuário e Calçado Europeia e em particular dos países onde ela tem um peso importante nas economias nacionais e regionais.

A Comissão Europeia, nas suas decisões e na negociação não se tem preocupado o bastante para impôr o respeito pelas cláusulas mínimas sociais e ambientais, absolutamente indispensáveis ao combate ao dumping social, à defesa do meio ambiente e do emprego nos nossos sectores.

Uma estratégia para os TVC que procure assegurar a sua competitividade com os países terceiros, apenas à custa da mão-de-obra barata, está condenada ao fracasso e das duas uma, ou as nossas empresas são sufocadas, ou irão continuar a procurar impôr aos trabalhadores os regimes de trabalho que o Governo e o patronato se fartam de denunciar como concorrência desleal desses países ou ameaçar com a deslocalização.

Uma estratégia destas não serve os interesses dos trabalhadores, dos nossos sectores, prejudica os interesses económicos do país, e limita o objectivo do desenvolvimento e modernização das empresas das ITVC.

2.2.2. As ITVC no contexto europeu

As Indústrias Têxteis e do Vestuário

Assistimos a transformações significativas nestas indústrias nas últimas décadas, designadamente a inovação em novos produtos, serviços e matérias primas, têxteis técnicos, as mudanças tecnológicas, ao surgimento de importantes concorrentes internacionais e à eliminação das cotas de importação após 2004.

Durante muitas décadas, as ITV foram uma excepção à liberalização progressiva do comércio de bens manufacturados. Em 2005 assistimos à liberalização do comércio de têxteis e vestuário e deixaram de existir restrições quantitativas na UE no que diz respeito às exportações têxteis e de vestuário, incluindo as importações originárias da China. Como resultado desta liberalização, a China tornou-se o maior fornecedor da UE de têxteis e vestuário.

Entretanto, as empresas melhoraram sua competitividade reduzindo ou cessando a produção em massa de produtos simples e concentrando-se, ao contrário, numa variedade mais ampla de produtos com maior valor agregado.

De acordo com dados estimados para 2019, existiam 160.000 empresas nas indústrias têxteis e do vestuário na Europa que empregavam 1,5 milhões de pessoas e geraram um volume de negócios de 162 mil milhões de euros. O sector representa uma quota de 2% do valor acrescentado e de 5% do emprego no total da indústria transformadora na Europa. No contexto europeu, cerca de 99,8 % são micro e pequenas e médias empresas. Entre as ITV, 67% das empresas são de Vestuário e 33% são têxteis. Ao nível do emprego por género, cerca de 70,8% dos trabalhadores são mulheres.

De acordo com os dados da União Europeia (UE), os maiores produtores da indústria são Itália, França, Reino Unido, Alemanha e Espanha. Juntos, representam cerca de três quartos da produção da UE. Os países do sul, como Itália, Grécia e Portugal, a Roménia, a Bulgária e a Polónia, e em menor medida, Espanha e França, são dos maiores contribuidores para a produção de vestuário. Por outro lado, países do Norte como o Reino Unido, a Alemanha, a Bélgica, os Países Baixos, a Áustria e a Suécia contribuem mais para a produção têxtil, nomeadamente têxteis técnicos.

Em 2019, a UE exportou 61 bilhões de euros em têxteis e vestuário e importou 109 bilhões de euros. A UE importou mais de 80 bilhões de euros em Vestuário, principalmente da China, Bangladesh e Turquia.

A Indústria do Couro (Calçado e Curtumes)

A Indústria do Calçado em 2012 gerou 24 mil milhões de euros em volume de negócios e 6,2 mil milhões de euros em valor acrescentado, empregando directamente mais de um quarto de milhão de pessoas na Europa. O sector do couro e produtos afins compreende cerca de 36 000 empresas e gera um volume de negócios de 48 mil milhões de euros. Estas empresas empregam cerca de 435.000 pessoas.

Em 2018, o Sector Europeu de Calçado (UE28) era representado por 19.856 empresas e 260.309 trabalhadores.

A Indústria do Calçado tem uma elevada importância ao nível europeu: 9 dos 15 principais exportadores são europeus, ou seja, Itália (3º), Alemanha (4º), Bélgica (6º), França (7º), Holanda (8º), Espanha (9º), Reino Unido (12º), Polónia (13º), Portugal (15º).

As exportações da UE para países terceiros aumentaram 51% em quantidade e 147% em valor de 2009 a 2019. Países como Itália, França e Portugal representaram 21% das exportações mundiais de calçado de couro em 2019.

As ITVC e a Economia Circular

No actual contexto é colocada uma nova exigência aos nossos sectores, uma vez que as ITVC ganharam destaque pelo facto de serem classificadas na quarta categoria de maior pressão para o uso de matérias-primas, primárias e água e o quinto na emissão de gases de efeito estufa.

Nos sectores a nível global o vestuário e o calçado são responsáveis por 8% das emissões de gases efeito estufa, segundo dados da UE.

Além disso, estima-se que menos de 1% de todos os Têxteis, em todo o Mundo sejam reciclados em novos Têxteis.

A estes dados acresce o desperdício ligado ao consumo desenfreado “fast fashion”, do qual resultam 92 milhões de toneladas de resíduos todos os anos, estimando-se que cada cidadão da UE jogue fora cerca de 11kg de têxteis por pessoa por ano, resíduos que, na sua maioria, não são reaproveitados por norma são incinerados ou depositados em aterros. Em resultado desta realidade, cresce a pressão sobre os sectores para adotar medidas de produção ecologicamente sustentável, contribuindo para uma economia mais circular.

Este é um papel a desempenhar pela indústria, mas também pelos consumidores.

Os consumidores foram levados a adaptar padrões de aquisição centrados no baixo custo e para apenas uma estação. A exigência de produção para satisfazer este padrão de consumo tem trazido sérios problemas ambientais.

É necessário denunciar que este modelo, pondo em causa a sustentabilidade, faz dos trabalhadores duplamente vítimas destas práticas comerciais que os conduzem aos baixos salários e condições de trabalho precárias. Práticas comerciais que assentam em produção de baixo custo, prazos de entrega curtos e péssimas condições de pagamento, que aumentam riscos de violação dos direitos.

Produzir e Comprar sustentável só é possível com fabricação de qualidade, assente em práticas de requalificação do processo produtivo e comercial, valorização dos trabalhadores a auferir um salário justo em condições de trabalho dignas e na valorização da produção nacional.

2.2.3. As ITVC e o comércio internacional

Analisando os dados das importações nacionais de ITVC entre 2005 e 2020 quadro nº 10, registou-se um aumento global das importações.

QUADRO Nº 10
Evolução do Comércio Internacional das ITVC entre 2005 e 2020, em milhões de €

Período	Têxtil e Vestuário		Calçado		ITVC		
	Importações	Exportações	Importações	Exportações	Importações	Exportações	Balança Comercial
Milhões de Euros							
2005	2 986	4 120	413	1 286	3 399	5 406	2 007
2006	3 086	4 113	442	1 270	3 527	5 383	1 856
2007	3 329	4 295	509	1 319	3 838	5 614	1 776
2008	3 212	3 985	530	1 347	3 742	5 332	1 590
2009	2 966	3 511	481	1 280	3 448	4 791	1 343
2010	3 296	3 742	515	1 343	3 811	5 085	1 274
2011	3 388	4 152	568	1 584	3 955	5 736	1 781
2012	3 031	4 114	537	1 651	3 569	5 765	2 196
2013	3 344	4 283	544	1 780	3 888	6 063	2 175
2014	3 608	4 620	635	1 908	4 244	6 528	2 284
2015	3 835	4 815	692	1 909	4 526	6 725	2 199
2016	3 932	5 035	770	1 959	4 702	6 994	2 292
2017	4 139	5 215	791	2 007	4 929	7 222	2 293
2018	4 318	5 312	808	1 952	5 126	7 264	2 138
2019	4 443	5 215	842	1 842	5 285	7 056	1 771
2020	3 781	4 653	659	1 538	4 440	6 191	1 751
Evolução							
2006/2005	3,3%	-0,2%	7,0%	-1,2%	3,8%	-0,4%	-7,5%
2007/2006	7,9%	4,4%	15,2%	3,9%	8,8%	4,3%	-4,3%
2008/2007	-3,5%	-7,2%	4,1%	2,1%	-2,5%	-5,0%	-10,5%
2009/2008	-7,7%	-11,9%	-9,2%	-5,0%	-7,9%	-10,1%	-15,5%
2010/2009	11,1%	6,6%	7,1%	4,9%	10,5%	6,1%	-5,1%
2011/2010	2,8%	11,0%	10,3%	17,9%	3,8%	12,8%	39,8%
2012/2011	-10,5%	-0,9%	-5,5%	4,2%	-9,8%	0,5%	23,3%
2012/2013	10,3%	4,1%	1,3%	7,8%	8,9%	5,2%	-1,0%
2014/2013	7,9%	7,9%	16,7%	7,2%	9,2%	7,7%	5,0%
2015/2014	6,3%	4,2%	9,0%	0,1%	6,6%	3,0%	-3,7%
2016/2015	2,5%	4,6%	11,3%	2,6%	3,9%	4,0%	4,2%
2017/2016	5,3%	3,6%	2,7%	2,5%	4,8%	3,3%	0,0%
2018/2017	4,3%	1,9%	2,1%	-2,8%	4,0%	0,6%	-6,8%
2019/2018	2,9%	-1,8%	4,2%	-5,6%	3,1%	-2,9%	-17,1%
2020/2019	-14,9%	-10,8%	-21,7%	-16,5%	-16,0%	-12,3%	-1,2%

Ao nível das ITV registamos uma redução das importações em 2008 e 2009, períodos da crise económico-financeira, e em 2012. No Calçado, as importações diminuíram também em 2009 e 2012, tendo vindo a crescer significativamente após 2013. Em 2020 verificamos uma redução muito significativa das importações nas ITVC, fruto da pandemia COVID-19. Em contrapartida, as exportações têm vindo sempre a crescer no período em análise, com excepção do ano de 2009.

Este ano foi marcado pela crise económico-financeira que as nossas indústrias conseguiram superar. Em 2019 registamos uma redução das exportações, quer nos Têxteis e Vestuário, quer no Calçado.

Em 2020, fruto da pandemia do COVID-19 e das medidas de restrição e confinamento que foram tomadas a nível global, as exportações de ITV registaram uma quebra de 10,8% e as do Calçado de 16%. A Balança Comercial tem vindo a registar aumentos no saldo positivo, atingindo os 1 751 milhões de euros.

Analisando os subsectores das ITV, registamos que o Vestuário, que tem um peso significativo no montante de importações, tem vindo a registar um aumento muito significativo desde 2005 (na ordem dos 50%) e que os Têxteis-lar (capítulo 63) duplicaram o montante de importações neste período. Em contrapartida, os artigos de lã e os Tecidos especiais e tufados reduziram as importações.

Observando o agregado dos sectores, concluímos que a liberalização do comércio ocorrida em 2005 teve um forte impacto nas importações de ITVC, que cresceram a 2 dígitos entre 2005 e 2016 (cerca de 30% nas ITV e 86% no Calçado). Em 2020, registamos uma nova redução das importações de 15% das ITV (de onde se destaca o Vestuário com uma redução de 24% e os Lanifícios de 36%) e de 22% no Calçado.

QUADRO Nº 11
Evolução das Importações das ITVC, por capítulos, em milhões de €

CAP.	DESCRIÇÃO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019	2020
50	Artigos de seda	13	13	14	13	14	13	19	23	18	16	11	13	8	8	6
51	Artigos de lã	142	139	149	147	102	103	114	107	99	102	116	112	126	130	83
52	Artigos de algodão	509	548	523	436	362	467	439	349	522	495	510	522	577	526	466
53	Outras fibras têxteis vegetais	35	30	27	24	25	29	33	54	44	52	47	50	57	70	61
54	Filamentos sintéticos ou artificiais	269	262	266	254	204	247	286	286	304	336	336	335	364	361	281
55	Fibras sintéticas ou artificiais descontínuas	210	227	238	219	189	223	251	208	251	253	278	282	292	287	206
56	Pastas, feltros, artigos de cordoaria, etc	61	64	65	67	56	58	70	65	71	78	92	88	106	116	115
57	Tapetes e outros revestimentos	56	59	65	66	63	70	54	44	50	52	58	64	80	76	65
58	Tecidos especiais e tufados	67	67	59	52	45	47	46	41	46	49	52	51	53	50	44
59	Tecidos impregnados, etc	126	120	107	98	93	91	98	93	104	121	117	123	147	146	123
60	Tecidos de malha	94	95	92	90	80	74	78	78	89	104	114	125	124	127	84
61	Vestuário e acessórios de malha	640	654	797	822	790	872	889	773	789	880	976	1000	1086	1160	899
62	Vestuário e acessórios excepto de malha	665	698	787	788	802	844	858	788	825	927	977	996	1117	1188	888
63	Outros artigos têxteis confeccionados	100	108	139	137	143	157	154	123	133	142	149	155	181	196	460
ITV		2987	3084	3328	3213	2968	3295	3389	3032	3345	3607	3833	3916	4318	4443	3781
64	Calçado, Polainas e Artefactos	413	442	509	530	481	515	568	537	544	635	692	771	808	842	659
ITVC		3400	3526	3837	3743	3449	3810	3957	3569	3889	4242	4525	4687	5126	5285	4440

Ao nível das exportações, nos subsectores da ITV destacam-se como fortemente exportadores o Vestuário e acessórios de malha, a Cordoaria (capítulos 55 e 56) e os Têxteis-lar.

QUADRO Nº 12
Evolução das Exportações das ITVC, por capítulos, em milhões de €

CAP.	DESCRIÇÃO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019	2020
50	Artigos de seda	1	1	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
51	Artigos de lã	87	88	95	85	65	65	62	65	61	63	68	61	68	58	42
52	Artigos de algodão	164	173	179	147	134	141	175	140	145	149	141	168	167	154	149
53	Outras fibras têxteis vegetais	4	4	5	4	4	3	4	6	5	4	4	4	8	8	8
54	Filamentos sintéticos ou artificiais	59	62	72	67	59	60	68	63	76	83	97	82	85	77	66
55	Fibras sintéticas ou artificiais descontínuas	211	243	234	230	182	226	258	222	237	251	250	237	273	276	212
56	Pastas, feltros, artigos de cordoaria, etc	140	152	175	167	145	157	204	206	202	226	253	226	238	260	276
57	Tapetes e outros revestimentos	64	73	80	64	63	69	62	69	66	67	78	79	80	80	61
58	Tecidos especiais e tufados	56	63	88	83	49	63	79	81	83	88	97	107	111	110	96
59	Tecidos impregnados, etc	99	121	114	116	102	121	152	175	174	190	204	225	299	287	257
60	Tecidos de malha	48	51	56	75	91	99	113	112	123	125	126	135	133	133	118
61	Vestuário e acessórios de malha	1700	1654	1749	1620	1466	1490	1608	1583	1691	1843	1883	2112	2215	2143	1840
62	Vestuário e acessórios excepto de malha	855	824	857	792	688	731	840	879	851	939	990	992	972	985	743
63	Outros artigos têxteis confeccionados	632	605	591	532	460	514	527	511	570	592	625	632	665	643	785
ITV		4120	4114	4296	3984	3509	3740	4153	4113	4284	4620	4816	5060	5312	5215	4653
64	Calçado, Polainas e Artefactos	1286	1270	1319	1347	1280	1343	1584	1651	1780	1908	1909	1968	1952	1842	1538
ITVC		5406	5384	5615	5331	4789	5083	5737	5764	6064	6528	6725	7028	7264	7056	6191

Ao nível das exportações observamos que as ITVC superaram os efeitos da liberalização e da crise económico-financeira, alcançando valores de exportações em 2016 largamente superiores aos de 2005.

Em 2019 e 2020, as ITVC registaram uma perda nas exportações. Em 2020, as ITV registaram uma redução de 11%, destacando-se o Vestuário com uma redução de 17,4% e os Lanifícios com uma redução de quase 29%. O Calçado registou uma quebra de 16,5% nas exportações.

Observando o saldo da Balança Comercial nas ITVC, quadro nº 13, concluímos que o saldo é positivo, quer nas ITV, quer no Calçado. Em 2019 e 2020 a balança comercial foi favorável mas o seu saldo degradou-se face a 2016.

QUADRO Nº 13
Evolução do Saldo da Balança Comercial das ITVC, por capítulos, em milhões de €

CAP.	DESCRIÇÃO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019	2020
50	Artigos de seda	-12	-12	-13	-11	-13	-12	-18	-22	-18	-16	-11	-13	-8,2	-8,2	-6
51	Artigos de lã	-55	-51	-54	-62	-37	-38	-52	-42	-38	-39	-48	-51	-58	-71	-41
52	Artigos de algodão	-345	-375	-344	-289	-228	-326	-264	-209	-377	-346	-369	-354	-410	-372	-317
53	Outras fibras têxteis vegetais	-31	-26	-22	-20	-21	-26	-29	-48	-39	-48	-43	-46	-50	-63	-54
54	Filamentos sintéticos ou artificiais	-210	-200	-194	-187	-145	-187	-218	-223	-228	-253	-239	-253	-279	-284	-215
55	Fibras sintéticas ou artificiais descontínuas	1	16	-4	11	-7	3	7	14	-14	-2	-28	-45	-19	-10	5,79
56	Pastas, feltros, artigos de cordoaria, etc	79	88	110	100	89	99	134	141	131	148	161	138	131	144	161
57	Tapetes e outros revestimentos	8	14	15	-2	0	-1	8	25	16	15	20	15	-0,3	3,87	-4,7
58	Tecidos especiais e tufados	-11	-4	29	31	4	16	33	40	37	39	45	56	57,4	60	52,2
59	Tecidos impregnados, etc	-27	1	7	18	9	30	54	82	70	69	87	102	152	141	134
60	Tecidos de malha	-46	-44	-36	-15	11	25	35	34	34	21	12	10	8,96	5,98	34,6
61	Vestuário e acessórios de malha	1060	1000	952	798	676	618	719	810	902	963	907	1112	1130	983	942
62	Vestuário e acessórios excepto de malha	190	126	70	4	-114	-113	-18	91	26	12	13	-4	-145	-204	-145
63	Outros artigos têxteis confeccionados	532	497	452	395	317	357	373	388	437	450	476	477	485	447	325
ITV		1133	1030	968	771	541	445	764	1081	939	1013	983	1144	994	771	872
64	Calçado, Polainas e Artefactos	873	828	810	817	799	828	1016	1114	1236	1273	1217	1197	1144	1000	879
ITVC		2006	1858	1778	1588	1340	1273	1780	2195	2175	2286	2200	2341	2138	1771	1751

2.2.4. Principais mercados de origem e destino das ITVC

Observando os principais mercados para onde se destinam os produtos TVC nacionais, registamos a dependência do mercado europeu, mantendo-se um peso deste mercado para as exportações das ITVC na ordem dos 82%.

QUADRO Nº 14
Evolução do peso das exportações de ITVC, intra e extra U.E

ITVC (exportações)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mundo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Intra União Europeia	86,4%	86,3%	87,1%	87,1%	87,6%	87,3%	86,2%	85,0%	83,6%	83,6%	83,3%	84,9%	83,7%	83,2%	82,4%
Extra União Europeia	13,6%	13,7%	12,9%	12,9%	12,4%	12,7%	13,8%	15,0%	16,4%	16,4%	16,7%	15,1%	16,3%	16,8%	17,6%

Ao longo do período em análise regista-se um aumento de exportações para outros países. As exportações extra União Europeia representavam 13,6% em 2005 e representam quase 18% em 2019.

Também ao nível da origem dos produtos TVC constatamos uma dependência, embora inferior, face ao mercado da União Europeia. Em 2019, 73% dos produtos TVC provinham da UE 28 e 27% de outros países.

QUADRO Nº 15
Evolução do peso das importações de ITVC, intra e extra U.E

ITVC (importações)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mundo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Intra União Europeia	78,4%	78,4%	78,5%	78,5%	79,8%	78,7%	78,3%	79,8%	78,5%	78,5%	78,3%	78,5%	77,1%	73,4%	73,0%
Extra União Europeia	27,5%	27,6%	27,3%	27,3%	25,3%	21,3%	21,7%	20,2%	21,5%	21,5%	21,7%	21,5%	22,9%	26,6%	27,0%

Entre os mercados europeus, Espanha é o principal país de destino das ITV, seguindo-se França, Alemanha e o Reino Unido. Ao longo do período de análise observa-se um aumento da importância de França. As exportações nacionais das ITV registam actualmente uma elevada dependência de Espanha, França e Alemanha, assumindo um peso relevante as marcas e as cadeias de retalho dos grupos INDITEX, Mango e Corte Inglês.

Observa-se ainda um aumento das exportações para outros mercados como Estados Unidos da América e a China.

QUADRO Nº 16
Evolução do peso das exportações de ITV (capítulos 50 a 63 NC), por principais mercados

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Mundo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Espanha	25,9%	30,6%	31,9%	33,8%	35,4%	33,2%	31,5%	30,7%	31,3%	30,0%	30,7%
França	15,2%	12,9%	12,5%	12,5%	12,2%	12,6%	13,6%	13,4%	13,4%	14,0%	13,6%
Alemanha	9,6%	8,4%	8,5%	8,7%	8,6%	8,5%	8,6%	8,9%	9,1%	9,8%	10,5%
Reino Unido	8,0%	7,5%	7,5%	7,9%	8,5%	9,0%	9,3%	9,4%	8,7%	8,2%	8,2%
Estados Unidos da América	7,2%	6,5%	6,1%	6,1%	5,2%	5,9%	4,9%	4,7%	4,4%	3,8%	4,0%
Itália	6,1%	6,2%	6,2%	4,7%	4,4%	4,0%	4,3%	4,6%	5,0%	6,1%	5,8%
Países baixos	4,5%	4,4%	4,2%	3,8%	3,6%	3,2%	3,3%	3,4%	3,3%	3,6%	3,5%
Suécia	2,1%	2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,0%	2,0%	1,9%	1,7%	2,1%	2,1%
Dinamarca	1,8%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%	1,7%	1,7%	1,5%	1,5%
China	1,0%	0,9%	1,1%	0,7%	0,6%	0,7%	0,7%	0,9%	0,8%	0,6%	0,4%

Quanto ao Calçado, observamos que os principais mercados de destino do Calçado nacional são actualmente a França (21,3%), a Alemanha (20,6%), Países Baixos, Espanha e o Reino Unido. Entre 2005 e 2020 as exportações de Calçado para França, Espanha e Reino Unido diminuíram significativamente, enquanto aumentaram para Alemanha, Países Baixos, Dinamarca e China.

QUADRO Nº 17
Evolução do peso das exportações de Calçado (capítulo 64 NC), por principais mercados

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Mundo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
França	21,3%	21,7%	20,7%	21,0%	21,8%	22,0%	23,0%	24,5%	26,4%	25,9%	28,0%
Alemanha	20,6%	18,1%	18,5%	19,1%	17,8%	18,5%	18,5%	18,6%	18,4%	18,8%	17,9%
Países Baixos	13,8%	13,5%	13,8%	14,0%	13,8%	14,2%	13,4%	13,0%	12,3%	13,6%	13,5%
Espanha	8,4%	9,1%	9,5%	9,0%	10,0%	10,2%	10,4%	9,9%	10,4%	11,6%	10,8%
Reino Unido	6,1%	6,2%	6,3%	6,2%	6,8%	7,0%	6,9%	7,2%	7,2%	7,8%	9,7%
Dinamarca	5,2%	4,9%	5,3%	5,3%	4,8%	4,3%	4,2%	3,6%	5,2%	3,6%	3,3%
Itália	2,6%	2,7%	2,8%	2,8%	2,9%	2,8%	3,3%	3,3%	3,3%	3,5%	2,7%
China	1,2%	1,4%	1,2%	0,7%	0,7%	0,6%	0,3%	0,3%	0,1%	0,0%	0,0%

Do lado das importações, os principais mercados europeus de origem de produtos ITV são a Espanha, a Itália, França e Alemanha. De salientar o crescimento da China que atualmente ocupa o 2º lugar. Durante o período em análise os principais mercados europeus perderam importância. Também do ponto de vista das importações se regista uma elevada dependência de Espanha (32% das importações de TV são de Espanha).

QUADRO N° 18

Evolução do peso das importações de ITV (capítulos 50 a 63 NC), por principais mercados

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Mundo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Espanha	31,8%	35,9%	35,8%	38,3%	39,5%	39,2%	34,9%	35,4%	35,8%	35,8%	37,3%
China	13,1%	8,0%	7,3%	5,7%	5,5%	5,6%	6,2%	5,7%	5,8%	6,4%	6,3%
Itália	10,8%	11,9%	11,3%	11,3%	11,7%	11,6%	12,0%	12,7%	13,7%	13,1%	13,0%
Alemanha	6,9%	7,3%	7,2%	6,9%	6,8%	6,7%	7,2%	6,7%	6,8%	7,3%	8,1%
França	6,2%	6,1%	6,8%	7,0%	7,3%	6,9%	7,3%	7,1%	8,0%	7,5%	8,0%
India	5,5%	5,2%	5,6%	5,3%	4,7%	4,2%	4,6%	4,7%	3,8%	4,8%	5,3%
Países Baixos	3,3%	3,5%	3,8%	4,1%	4,0%	4,7%	5,1%	4,9%	4,5%	4,2%	3,4%
Reino Unido	1,9%	2,1%	2,2%	2,3%	2,2%	2,4%	2,5%	2,2%	2,2%	2,1%	1,7%
Marrocos	1,1%	1,1%	0,8%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,2%	0,7%	0,7%	0,6%

No sector do Calçado, também se verifica uma significativa dependência de Espanha no que diz respeito às importações. Os principais mercados de origem de Calçado são Espanha (32%), Alemanha (9,4%), Itália (9%), França (8,7%) e China (8%). Destaca-se o crescimento muito significativo das importações da Índia, China e Reino Unido.

QUADRO N° 19

Evolução do peso das importações de Calçado (capítulos 64 NC), por principais mercados

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Mundo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Espanha	32,4%	33,0%	30,3%	33,6%	35,7%	34,7%	35,5%	39,2%	37,2%	39,1%	40,5%
Alemanha	9,6%	8,5%	8,2%	8,9%	8,8%	8,7%	8,3%	7,3%	6,8%	7,3%	6,6%
Itália	9,0%	8,2%	9,0%	9,1%	10,2%	10,8%	10,3%	11,0%	11,9%	13,1%	11,9%
França	8,7%	7,8%	8,4%	8,1%	8,1%	8,0%	7,7%	7,5%	8,4%	6,9%	6,8%
China	8,0%	10,3%	10,6%	7,2%	7,7%	9,6%	9,0%	8,6%	8,9%	9,3%	9,4%
Países Baixos	5,7%	6,0%	6,2%	6,8%	6,9%	6,4%	6,3%	7,2%	6,0%	5,5%	6,4%
India	4,8%	4,9%	5,0%	4,9%	5,4%	4,7%	4,5%	3,7%	3,6%	4,4%	3,9%
Reino Unido	2,7%	2,7%	2,4%	1,9%	0,9%	0,8%	1,0%	0,6%	0,4%	0,4%	0,6%

Em conclusão, assistimos ao longo dos últimos anos à manutenção da vertente exportadora das ITVC portuguesas, conseguindo manter-se após a liberalização do comércio e reverter o efeito negativo da crise capitalista económica e financeira de 2008. No entanto, mantém-se fortemente dependente do mercado europeu, sobretudo de Espanha, França e Alemanha. Enquanto outros países europeus têm mantido quota de mercado, como o Reino Unido (que reduziu significativamente as trocas comerciais com Portugal em ITVC antes de 2010, embora se mantenha um fornecedor importante), outros mercados, ainda pouco relevantes, têm registado aumentos significativos quer ao nível das exportações quer ao nível das importações.

2.2.5. Por uma política industrial e sectorial da União Europeia

A União Europeia deve ter uma verdadeira política industrial que apoie e desenvolva a inovação e a modernização de todos os sectores produtivos, incluindo as denominadas indústrias tradicionais, entre as quais se encontram os Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes, nas suas diversas vertentes, com vista à obtenção de uma indústria cada vez mais inovadora, moderna e sustentável.

O desenvolvimento económico e as melhorias na produtividade devem ser acompanhados com desenvolvimento social e proteção ambiental. É essencial defender uma política industrial que inclua medidas para salvaguarda e criação de empregos sustentáveis e com direitos.

É necessário evitar a destruição de centenas e milhares de postos de trabalho e ter em conta as dependências das economias dos Estados Membros, sobretudo Portugal, as quais passam nomeadamente por:

- a) Reforço dos programas de formação e reconversão profissional, destinados aos trabalhadores no activo e aqueles que estão em vias de perder, ou perderam o seu emprego;
- b) Criação de programas destinados a apoiar as empresas, auxiliando a sua adaptação às exigências no domínio do Ambiente, apoiando a Investigação e o Desenvolvimento de novas tecnologias, novos produtos e serviços, promovendo a imagem e os produtos europeus nos mercados externos;
- c) Reforço do combate à fraude, aos desvios de tráfico, ao dumping em todas as suas vertentes económica, social e ambiental e demais práticas distorcidas da concorrência com a implementação de medidas anti-dumping destinadas a punir os prevaricadores que possam ser accionadas de forma rápida e eficaz;
- d) Respeito pelo princípio da reciprocidade na circulação de produtos em todas as negociações bilaterais com os países terceiros.
- e) Implementar a certificação e a etiqueta social made UE como um factor determinante na defesa das ITVC europeias e do emprego dos trabalhadores;
- f) A União Europeia não pode deixar de insistir em sede da OMC na negociação de cláusulas sociais mínimas, para que se evite a concorrência selvagem que estamos a assistir, e que se vem reforçando;
- g) Nos concursos públicos promovidos pelos Estados o critério do preço razoável deve deixar de ser único e suficiente; nos cadernos de encargos dos concursos devem também ser incluídos critérios de ordem ambiental, social e nacional, através dos quais seja possível excluir os produtos com falta de qualidade, por exemplo toxidade elevada nos produtos, ou o não cumprimento das normas laborais e sociais estabelecidas nos respectivos países e pela OIT.
- h) Defender um sector mais sustentável e uma verdadeira economia circular que contribua para pôr fim à degradação do meio ambiente; aposta em novos produtos mais ecológicos, reutilizáveis, energias renováveis, inovação.
- i) Esta estratégia de acção e transformação dos sectores deve permitir: melhores condições de Trabalho, emprego estável, melhores Salários, aumento do poder de compra dos trabalhadores.

3

MUDANÇAS NAS ITVC – 2006 - 2018

3 MUDANÇAS NAS ITVC – 2006 - 2018

3.1. Ao nível do emprego e das empresas

3.1.1. Ao mesmo tempo que encerraram grandes e médias empresas e se reduziu o volume de emprego, cresceram pequeníssimas empresas formais e/ou ilegais, cujo crescimento é desordenado e fomentador da economia subterrânea, trabalhando em regime de subcontratação muitas vezes clandestina e a feitiço sem cumprirem os direitos e deveres laborais e sociais. Os dados registados nos últimos anos, **quadro nº 20**, mostram uma perda líquida de empresas até 2010, após a liberalização do comércio e a crise capitalista de 2008 e 2009. A partir desse ano registamos uma inversão da tendência, com um aumento líquido de empresas (reduzindo em 2018 cerca de 2%) e emprego.

QUADRO Nº 20
Empresas nas ITVC entre 2006 e 2018

ANOS	2006	2010	2014	2015	2018
EMPRESAS	10 290	7 560	7 594	7 818	7 653
VARIAÇÃO (Nº.)	---	-2 730	34	224	-165
VARIAÇÃO (%)	---	-27%	0%	3%	-2%

QUADRO Nº 21
Emprego global nas ITVC entre 2006 e 2018

ANOS	2006	2010	2014	2015	2018
EMPREGO	212 962	160 027	164 665	169 257	170 798
VARIAÇÃO (Nº.)	---	-52 935	4 638	4 592	1 541
VARIAÇÃO (%)	---	-25%	3%	3%	1%

Analisando o período 2006 a 2010, **quadro nº 21**, o emprego global nas ITVC reduziu quase 25%, menos 52.935 empregos. Esta perda de empregos coincide e tem do nosso ponto de vista relação: com a sobrevalorização do euro na sua relação com o dólar; com a segunda fase de liberalização do comércio mundial dos têxteis e vestuário (fase da integração dos cabazes de produtos mais sensíveis para Portugal) e sua integração nas regras da OMC sem qualquer regulação nas dimensões sociais e ambientais; e com o início do período de total liberalização dos mercados à importação de têxteis e vestuário, a partir de Janeiro de 2005, o início da crise económica e financeira capitalista em 2008/2009 e que em Portugal se intensificou entre 2010 e 2015.

No entanto, as ITVC conseguiram reagir e assente na experiência e saber fazer conseguiram manter-se com indústrias de elevada importância nacional. A partir de 2010 inverte-se a tendência e assistimos ao aumento do emprego nas ITVC.

3.1.2 As causas para a falta de trabalhadores nas ITVC

Periodicamente somos confrontados com declarações falaciosas do patronato dos sectores sobre a alegada falta de trabalhadores/as qualificados para laborarem nas ITVC. Estas falácias omitem propositadamente as responsabilidades do patronato pela falta de atratividade destes sectores para os jovens qualificados.

São várias as causas que limitam a atractividade e o recrutamento de trabalhadores: entre 1990 e 2010 o patronato português e das empresas multinacionais, atirou para o desemprego cerca de 214.000 trabalhadores, em muitas situações famílias completas, a maioria com elevada experiência e competências, os quais tiveram de emigrar, recorrer à pré-reforma ou ficaram no desemprego; esta prática patronal de obtenção do lucro máximo à custa da miséria e instabilidade dos trabalhadores e suas famílias foi apoiada pelas políticas dos sucessivos governos com a aprovação de normas legais facilitadoras dos despedimentos ou encerramentos das empresas, muitas delas com apoios públicos de milhões a fundo perdido; no período de 2011 a 2015 uma das orientações políticas do Governo PSD-CDS/PP era apelar aos jovens qualificados que emigrassem pois Portugal não lhes podia garantir um emprego estável e bem remunerado, situação que levou à emigração de muitos jovens e outros trabalhadores qualificados; muitos destes trabalhadores que emigraram e conseguiram um emprego com condições de trabalho e de retribuição muito superiores às portuguesas numa segunda fase levam à emigração de outros membros das famílias; a matriz dos baixos salários continua a imperar e segundo dados dos Relatórios Únicos tratados pelo Ministério do Trabalho a retribuição média mensal paga aos trabalhadores qualificados das ITVC em 2018 foi de 664,68 euros, muito distante dos valores apregoados pelo patronato; na maioria dos sectores não existem carreiras profissionais que dignifiquem as profissões, valorizem as competências e sejam atractivas para os jovens; os centros de formação profissional existentes, donde a FESETE está excluída, financiados pelo Estado não conseguem responder às solicitações; o patronato sujeita os trabalhadores e trabalhadoras a elevados e violentos ritmos de trabalho diários acompanhados de diferentes formas de assédio cuja consequência são as doenças psicossociais muitas vezes não reconhecidas, levando à ingestão exagerada de antidepressivos; a maioria das empresas utiliza modelos de organização do trabalho arcaicos que privilegiam a repetição e monotonia das funções durante 8 a 10 horas por dia provocando doenças músculo esqueléticas graves como as tendinites; num conjunto de concelhos de grande concentração das ITVC não existem transportes colectivos que garantam a mobilidade dos trabalhadores entre diferentes freguesias do concelho e para concelhos vizinhos de que são exemplo Felgueiras e outros concelhos do Tâmega e Sousa; a eliminação de um vasto conjunto de serviços públicos e essenciais ao funcionamento das comunidades em concelhos do interior leva à migração dos mais jovens.

São estas causas elencadas e não outras, as responsáveis pela falta de jovens trabalhadores qualificados nas ITVC. Esteja o patronato e o Governo disponíveis para as eliminar e não faltarão jovens trabalhadores qualificados disponíveis para laborar nas ITVC.

3.2. A repartição do emprego por género

Em 2006 em cada 100 trabalhadores a trabalhar nas ITVC, 70 eram mulheres e em 2018 em cada 100 trabalhadores a trabalhar nas ITVC, 68 eram mulheres.

QUADRO Nº 22
Peso dos trabalhadores nas ITVC por género

	2006			2015			2018		
	T	V	C	T	V	C	T	V	C
Mulheres	52%	89%	59%	45%	87%	58%	43%	87%	60%
Homens	48%	11%	41%	55%	13%	42%	57%	13%	40%

Observa-se mesmo que, no caso do sector Têxtil, a maioria dos trabalhadores em 2018 são homens, **quadro nº 22**.

Estes dados apontam para o facto da quebra do emprego registado afectar de forma mais significativa as mulheres.

3.3. Níveis de habilitações escolares

Os níveis de escolaridade dos trabalhadores das ITVC, apesar da evolução positiva registada, continuam a não superar o atraso e os défices nas habilitações literárias necessárias a um sector com elevados níveis de exigência de inovação. O nível ensino básico mantém um peso significativo; em 2006 abrangia 89% dos trabalhadores; em 2014 abrangia 83% e em 2018 abrangia ainda 77%. O nível secundário evoluiu de 7% para quase 18%. O nível superior passou de 2,2% em 2006 para 4,6% em 2018, devendo realçar o aumento do peso dos trabalhadores licenciados (de 1,6% para 3,6%), valores ainda aquém das exigências colocadas às empresas. Devemos continuar considerar como estratégico para o futuro dos sectores e da empregabilidade dos trabalhadores a alteração deste perfil de baixas habilitações literárias.

QUADRO N° 23
Trabalhadores por Habilitações Literárias nas ITVC em 2006

ANO	ITVC (PESO)	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharel.	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secund.	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignor.	Total
2006	H	0,09%	0,19%	2,59%	0,78%	0,12%	9,32%	85,34%	1,35%	0,23%	100,00%
	M	0,02%	0,10%	1,18%	0,32%	0,05%	5,95%	90,80%	1,44%	0,14%	100,00%
	T	0,04%	0,13%	1,61%	0,46%	0,07%	6,97%	89,15%	1,41%	0,17%	100,00%

QUADRO N° 24
Trabalhadores por Habilitações Literárias nas ITVC em 2010

ANO	ITVC (PESO)	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharel.	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secund.	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignor.	Total
2010	H	0,07%	0,21%	3,12%	0,73%	0,16%	11,10%	83,61%	0,91%	0,09%	100,00%
	M	0,03%	0,09%	1,49%	0,32%	0,08%	7,67%	89,43%	0,84%	0,05%	100,00%
	T	0,04%	0,13%	1,99%	0,45%	0,11%	8,73%	87,63%	0,86%	0,06%	100,00%

QUADRO N° 25
Trabalhadores por Habilitações Literárias nas ITVC em 2014

ANO	ITVC	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharel.	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secund.	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignor.	Total
2014	H	35	191	1 949	312	170	8 195	41 711	309	57	52 929
	M	39	228	2 502	336	199	12 520	95 233	641	38	111 736
	T	74	419	4 451	648	369	20 715	136 944	950	95	164 665

ANO	ITVC	Doutoramento	Mestrado	Licenciatura	Bacharel.	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secund.	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignor.	Total
2014	H	0,07%	0,36%	3,68%	0,59%	0,32%	15,48%	78,81%	0,58%	0,11%	100,00%
	M	0,03%	0,20%	2,24%	0,30%	0,18%	11,20%	85,23%	0,57%	0,03%	100,00%
	T	0,04%	0,25%	2,70%	0,39%	0,22%	12,58%	83,17%	0,58%	0,06%	100,00%

QUADRO Nº 26
Trabalhadores por Habilitações Literárias nas ITVC em 2015

ANO	ITVC	Doutora- mento	Mestra- do	Licencia- tura	Bacharel.	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secund.	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignor.	Total
2015	H	34	217	2 126	322	168	9 294	41 447	283	52	53 943
	M	41	294	2 863	378	198	13 948	96 965	585	42	115 314
	T	75	511	4 989	700	366	23 242	138 412	868	94	169 257

ANO	ITVC	Doutora- mento	Mestra- do	Licencia- tura	Bacharel.	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secund.	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignor.	Total
2015	H	0,06%	0,40%	3,94%	0,60%	0,31%	17,23%	76,83%	0,52%	0,10%	100,00%
	M	0,04%	0,25%	2,48%	0,33%	0,17%	12,10%	84,09%	0,51%	0,04%	100,00%
	T	0,04%	0,30%	2,95%	0,41%	0,22%	13,73%	81,78%	0,51%	0,06%	100,00%

QUADRO Nº 27
Trabalhadores por Habilitações Literárias nas ITVC em 2018

ANO	ITVC	Doutora- mento	Mestra- do	Licencia- tura	Bacharel.	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secund.	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignor.	Total
2018	H	38	319	2 438	349	228	11 884	39 399	235	23	54 913
	M	40	481	3 733	429	279	18 253	92 147	498	25	115 885
	T	78	800	6 171	778	507	30 137	131 546	733	48	170 798

ANO	ITVC	Doutora- mento	Mestra- do	Licencia- tura	Bacharel.	Ensino pós Secundário não Superior Nível IV	Ensino Secund.	Ensino Básico	Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	Ignor.	Total
2018	H	0,1%	0,6%	4,4%	0,6%	0,4%	21,6%	71,7%	0,4%	0,0%	100,0%
	M	0,0%	0,4%	3,2%	0,4%	0,2%	15,8%	79,5%	0,4%	0,0%	100,0%
	T	0,0%	0,5%	3,6%	0,5%	0,3%	17,6%	77,0%	0,4%	0,0%	100,0%

3.4. Em conclusão

À quebra do emprego líquido, entre 2006 e 2018, não é estranho o encerramento de muitas empresas e, em particular, das maiores empresas das ITVC existentes; a deslocalização das filiais das multinacionais instaladas em Portugal; a redução de trabalhadores noutras empresas, passando a utilizar a subcontratação numa rede densa de micro e pequenas empresas em períodos de picos de produção.

Após um período de declínio que teve origem na liberalização do comércio mundial em 2005, e após a crise económica e financeira capitalista mundial de 2008, a ITVC nacional começou a recuperar desde 2010, aumentando o emprego entre 2010 e 2018.

As Indústrias Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes, aumentaram o valor acrescentado e apostaram na inovação. É essa transformação que urge dar continuidade para a sustentabilidade, o crescimento da fileira, o aumento do emprego, aumentando o seu contributo para as exportações do País e o desenvolvimento das regiões onde está instalada.

O ciclo de crescimento iniciado em 2010, como se pode constatar no crescimento contínuo das exportações prolongou-se até 2019, tendo sido interrompido em resultado do aparecimento da crise pandémica do COVID-19, que atingiu o planeta com graves consequências nas actividades destes sectores.

Nos últimos anos nas ITVC, um novo elemento parasita introduziu-se entre a produção industrial e as grandes cadeias de distribuição e retalho; uma poderosa rede de intermediários, articulados com as grandes marcas, controlam as encomendas à produção e impõem preços por peça que na maioria das vezes não chegam para cobrir os custos fixos das empresas. Estes intermediários cativam para si uma parte significativa do valor pago pela marca, sem qualquer actividade na produção. Nas micro e pequenas empresas sujeitas a esta espoliação, encontramos salários e subsídios por pagar, direitos não cumpridos, despedimentos dos trabalhadores, elevadas dívidas à Segurança Social, encerramentos fictícios das empresas que reabrem com novo nome, dando início a um novo ciclo de irregularidades e dívidas.

Analisando o emprego por género entre 2006 e 2018, verifica-se uma redução das mulheres empregadas nos têxteis e vestuário e o aumento das mulheres no sector do calçado.

Os Governos não tiveram uma verdadeira política industrial. A grande maioria do patronato sentindo-se estimulado pelo poder político, continuou a apostar na matriz dos baixos salários pagando remunerações mensais líquidas abaixo do limite de sobrevivência. Como falsa solução para manter a competitividade, subestima a importância da formação profissional e a melhoria da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, demonstrando ser adverso às necessidades, às transformações e ao progresso social como sinónimos do próprio desenvolvimento.

Os trabalhadores e as suas organizações representativas, apesar de não terem qualquer responsabilidade no processo e do qual foram sempre marginalizados, são contudo, as principais vítimas. Na maioria dos casos por detrás de uma empresa em dificuldades ou na falência, estão sócios ou famílias milionárias e com interesses noutras áreas ou sectores!

Importa ter presente que uma parte significativa das maiores empresas dispunha de elevado património imobiliário e estavam localizadas em zonas que se tornaram muito apetecíveis para os especuladores imobiliários. Quantas fortunas não se fizeram nos últimos anos à custa da deliberada vontade do encerramento de muitas empresas, que se fossem devidamente ajudadas e responsabilizada a respectiva gestão ainda podiam estar em laboração com a salvaguarda de vários milhares de postos de trabalho.

É urgente pôr fim à velha ideia de que as ITVC são indústrias pobres e que criam pouca riqueza. Estes sectores são rentáveis como outros, quando bem geridos e organizados. Hoje algumas das maiores fortunas ao nível global estão directa ou indirectamente associadas à produção, distribuição e retalho nas ITVC.

Todos sabemos que um significativo número de empresas (especialmente as de mão-de-obra intensiva), trabalham em regime de subcontratação sem acrescentarem valor, limitando-se, na maior parte dos casos, a serem meras alugadoras de mão-de-obra dado que tudo o resto é fornecido pelo cliente. A sua incorporação na cadeia de valor dos produtos ou serviços é nula ou diminuta.

Todos sabemos que a mentalidade individualista predomina nos nossos empresários, os quais são avessos a qualquer política de cooperação entre empresas com vista à obtenção de economias de escala. A sua cooperação com os centros de formação, os centros tecnológicos e universidades é ainda reduzida.

As ITVC deverão dar o salto indispensável de que tanto carecem para uma maior incorporação na cadeia de valor dos produtos e serviços.

Continuamos a exigir que os apoios públicos às empresas sejam geridos de forma eficaz e transparente, e que as empresas sejam obrigadas a dar informação pública dos apoios recebidos e dos seus objectivos, aos trabalhadores.

Os trabalhadores e o movimento sindical têm um importante contributo a dar, assim lhes seja dada oportunidade e o lugar a que têm direito.

A FESETE, os sindicatos e os Trabalhadores exigem políticas industriais cujos resultados possam renovar os sectores e as empresas, desenvolver as regiões, garantindo o emprego estável, melhores salários, os direitos laborais e sociais dos trabalhadores e combatam a exclusão social.

4

**INOVAÇÃO NAS ITVC COM MELHORES
CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO E
O DESENVOLVIMENTO DAS REGIÕES**

4. INOVAÇÃO NAS ITVC COM MELHORES CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO DAS REGIÕES

4.1. A reestruturação e modernização das ITVC no sentido da inovação e uma maior incorporação na cadeia de valor é uma exigência de sempre da FESETE

A reestruturação e modernização das ITVC caminhando no sentido de um modelo ancorado na inovação de produtos e serviços e uma maior incorporação na cadeia de valor foi uma reivindicação da federação desde o Encontro de Ofir (1975) e do seu 1º Congresso em 1976. Na busca desse objectivo fomos proponentes e dinamizadores de um conjunto de acções e medidas de natureza social, económica, tecnológica, educativa, formativa e comercial ao nível nacional, europeu e mundial, quer através de iniciativa própria da FESETE, quer em parceria com outras organizações sindicais europeias, instituições portuguesas regionais ou nacionais e as organizações patronais nacionais e europeias.

Ao longo dos últimos 45 anos a nossa defesa das ITVC, das empresas, do emprego dos trabalhadores e da progressiva melhoria das suas condições de vida e de trabalho, esbarraram sempre nas políticas neoliberais e de desindustrialização dos sucessivos governos e das instituições europeias em favor da financiarização das economias, na especulação financeira e na deslocalização das indústrias e alguns serviços para a África e a Ásia, praticando aí elevados níveis de exploração dos trabalhadores e de crianças não possíveis na maioria dos países da União Europeia. Ávidos do lucro fácil e acelerada acumulação, o grande patronato e as grandes cadeias multinacionais europeias e americanas deixaram na EU, nas últimas décadas, milhões de trabalhadores e famílias no desemprego e em situações de acelerado empobrecimento.

O grande capital que deslocalizou a indústria e uma parte dos serviços, precisava de proceder à reimportação para o espaço da UE da sua produção pelo que não hesitou em exigir às instituições europeias e aos governos a abertura unilateral das fronteiras aduaneiras e a redução para valores mínimos das taxas aplicadas às importações, permitindo a entrada desses produtos e serviços no espaço europeu em clara concorrência com os produtos produzidos nos países da UE. Nas ITVC um dos momentos mais intensos na concorrência desleal verificou-se nos anos de 2005 a 2008, após a total integração dos têxteis e vestuário nas regras gerais da OMC, Organização Mundial do Comércio, sem normas de regulação social e ambiental.

As sucessivas negociações em sede da OMC continuam, propositadamente, a deixar fora das agendas de negociação a regulação das dimensões sociais, laborais ambientais, fiscais do comércio mundial, evitando assim pôr fim às diferentes formas de dumping; à concorrência desleal e à ausência de reciprocidade na abertura dos mercados fora do espaço da EU aos produtos europeus.

Para lá deste contexto nacional, europeu e global adverso à continuação e modernização da indústria, uma parte significativa dos industriais portugueses, sustentou a concorrência dos produtos e serviços na matriz dos baixos salários e não se preocupou em investir e inovar, mas antes em acumular fortunas pessoais, investiu noutros sectores como a imobiliária, especulação bolsista, a banca, os seguros, descapitalizando as empresas, vivendo à sombra dos capitais alheios e subsídios públicos, muitas vezes não pagando as suas obrigações à segurança social e ao fisco.

Desde finais da década de oitenta, até ao presente foram disponibilizados através de vários programas de apoio nacionais ou europeus, elevados apoios financeiros às ITVC portuguesas, os quais hoje estão direccionados para o apoio à internacionalização fora do espaço da EU, à divulgação do made in Portugal, à inovação dos produtos e serviços, à investigação em novas matérias primas mais amigas do ambiente, à aquisição de equipamentos, procurando diversificar e abrir novos mercados à exportação dos produtos, serviços e marcas portuguesas e aumentar a nossa incorporação na cadeia de valor.

As ITVC portuguesas defrontam-se com diferentes problemas e desafios em resultado da crise capitalista e financeira que assola a Europa e países de outros continentes desde 2008. Em Portugal a crise capitalista teve efeitos devastadores sobre as actividades produtivas, sobre as condições de vida e trabalho dos trabalhadores, sobre as diferentes dimensões do Estado social. Impôs uma brutal recessão na economia, ausência de investimento e aumento acelerado do desemprego. As empresas das ITVC que produziam para o mercado interno, face à recessão e baixo consumo aumentaram as suas dificuldades. As empresas vocacionadas para a exportação têm recuperado as suas vendas, com crescimentos nas exportações entre 2010 e 2019.

Nos últimos anos surgiu com mais intensidade um conjunto de empresas intermediárias que em rede com as grandes marcas e cadeias de distribuição e retalho impõem às micro e PME's das ITVC o esmagamento do valor do minuto, pago nas actividades de produção em regime de subcontratação pura. Estes intermediários, com um número reduzido de trabalhadores, funcionam como parasitas na cadeia de valor dos produtos e serviços, absorvendo uma parte importante do valor em detrimento das micro e pequenas empresas que desenvolvem a actividade de produção. Entretanto, verificamos que os resultados das grandes marcas crescem exponencialmente, com lucros superiores a centenas de milhões de euros anuais.

Em 2020, as ITVC sofreram com o impacto da pandemia COVID 19, após o seu surgimento em março de 2020. Esta pandemia, para além das consequências ao nível da saúde, teve como efeitos uma instabilidade social e económica significativa. Com as medidas de confinamento e de restrição ao funcionamento de diversas actividades, as ITVC, face à sua vocação exportadora, foram duramente afectadas com a redução da procura a nível global. Após uma quebra das exportações significativa em 2020, assistimos em 2021 a uma retoma, com um aumento nas exportações no primeiro semestre.. Efectivamente, no 1º semestre de 2021, face a igual período de 2020, registamos um aumento de 12,5% nas exportações de Têxteis, 24% nas exportações de Vestuário e 11,3% nas exportações de Calçado. Face ao encerramento do comércio e ao confinamento das populações durante a pandemia, aumentaram de forma significativa as vendas on-line. Os resultados das exportações no terceiro trimestre de 2021 indicam-nos uma recuperação significativa nas actividades das ITVC.

4.2. Investimentos e mercados

As alterações de fundo que seriam de esperar com os elevados volumes de investimentos nas últimas décadas não se fizeram sentir em todo o tecido produtivo, nomeadamente nas micro e nas PME's.

Bem pelo contrário, das empresas que receberam incentivos, algumas faliram, encerraram ou paralisaram as suas produções, reduziram ou prevêm reduzir o nível de emprego, não cumprindo os objectivos propostos nas candidaturas aprovadas. Outras acumularam elevados passivos enfrentando graves problemas financeiros, o que coloca em risco a sua sobrevivência, caminhando para a insolvência e o desemprego dos trabalhadores.

A nível global da produção, registamos como positivo novos projectos em têxteis técnicos, a afirmação de algumas marcas propriedade de empresas portuguesas, com relevo para o calçado. Registamos entretanto que algumas experiências de marca e lojas de retalho, após um início promissor, não se aguentaram e já desapareceram, após elevados investimentos públicos.

Embora se registre um esforço de diversificação dos mercados, as nossas exportações mantêm-se ainda muito dependentes do mercado da União Europeia e dentro deste, do mercado espanhol.

Acresce que no contexto actual, assume-se como relevante a defesa no tecido produtivo nacional fundamental ao crescimento económico, através da promoção do investimento do sector produtivo e a sua modernização e da facilitação do financiamento das empresas, sobretudo as PME's e micro empresas, que são maioritárias nestas indústrias.

4.3. O diagnóstico actual das ITVC e as futuras linhas estratégicas

4.3.1 As ITVC são de importância crucial para a economia e para o Norte do país

As ITVC são de importância crucial para a economia portuguesa, pelo número de trabalhadores que emprega e pelo seu contributo no valor acrescentado e na balança comercial que continua positiva.

Apresentam, fruto da evolução ocorrida, características fundamentais, tais como:

- a) Encontram-se fortemente concentradas no Norte do país. Tendo em consideração esta concentração geográfica, resulta que um abrandamento na situação económica dos sectores e consequentes perdas de postos de trabalho que têm efeitos negativos quase automáticos nestas regiões.
- b) São constituídas maioritariamente por empresas de média, pequena e micro dimensão, de reduzida escala.
- c) As ITVC estão ainda fortemente dependentes do mercado europeu para as suas trocas comerciais, pois a maioria das vendas destina-se ao mercado europeu.
- d) São vistas tradicionalmente como indústrias com vantagens em termos de custos da mão-de-obra por ter baixos salários. Em consequência do aproveitamento dessa vantagem sem perspectiva de longo prazo, sobretudo diferentes grupos multinacionais viram Portugal como um destino para a deslocalização da sua produção ou de partes do processo produtivo, durante alguns anos mas face à possibilidade de deslocalizarem para outros países onde podiam intensificar a exploração dos trabalhadores, abandonaram Portugal, deixando atrás de si um rasto de desemprego.

As ITVC portuguesas apesar das alterações introduzidas que permitiram a um vasto conjunto de empresas uma maior incorporação na cadeia de valor, a montante e a jusante da produção, existe ainda uma parte significativa de empresas que se concentra em actividades de menor valor acrescentado em contratos de subcontratação que apenas vende minutos de máquina.

- e) O investimento em Investigação e desenvolvimento tendo melhorado são ainda baixos, com consequências directas na inovação e diferenciação de matérias primas, produtos e serviços, factores de competitividade actualmente importantes. A maioria das empresas continuam a basear-se apenas nas encomendas pré-definidas e nas especificações dadas pelos clientes ou no que existe no mercado, sendo reduzida a procura por novos nichos de mercado. As ITVC defrontam-se ainda com problemas de qualificação e gestão de recursos humanos. Os níveis de qualificação dos trabalhadores são baixos, e também os quadros superiores são reduzidos, embora tenham crescido.

- f) A imagem das ITVC portuguesas, tem melhorado, quer no mercado nacional, quer no mercado da UE as marcas portuguesas são reduzidas, a nossa intervenção na distribuição e no retalho não é relevante.
- g) Num contexto de mudanças na envolvente internacional, sobretudo no quadro da liberalização total do comércio têxtil e do vestuário, regista-se a capacidade actual de produção da China, da Índia, do Paquistão, da Turquia, a preços baixos e às práticas de concorrência desleais, ao nível económico, fiscal, cambial, social e ambiental.
- h) Não podemos querer competir com “países de mão-de-obra barata”, estes têm aumentado a sua quota no mercado da UE e Portugal já tem visto a sua quota de mercado na U.E. diminuir.
- i) Na verdade, um conjunto de países terceiros têm ITVC's de dimensão importante e com salários mais baixos e menos direitos laborais. Não conseguiremos vencer se nos centrarmos num modelo produtivo assente apenas na produção com reduzido valor, no baixo custo e nos baixos salários e numa concorrência pelo preço. Trata-se de um modelo esgotado e de uma batalha perdida.

4.3.2 O 14º Congresso reafirma as linhas estratégicas da inovação, da reestruturação e da modernização dos sectores componentes de um novo modelo:

- A defesa da fileira produtiva e de uma maior incorporação na *cadeia de valor*;
- Ultrapassar a visão de indústrias baseadas em baixos salários e retrocessos nos direitos laborais e sociais;
- Continuar a apostar em novos factores de competitividade: Investigação em novas matérias primas, amigas do ambiente, produtos e serviços, Inovação, Design, Moda, Serviços, Qualidade (a qualidade envolve actualmente não apenas a especificação técnica do produto, capacidade de satisfação de uma necessidade particular, durabilidade, fiabilidade mas também um melhor design, um melhor marketing), de modo a solucionar o problema estrutural da presença concentrada em actividades de produção.
- Investir, modernizar, alargar a cadeia de valor, a montante e a jusante, para que a criação de vantagens competitivas sustentadas seja uma realidade.
- No plano comercial, o apoio à valorização dos TVC made in Portugal, a diversificação das exportações e a internacionalização e a procura de novos mercados, a criação de cadeias de comercialização e distribuição, com extensão internacional;
- Criação de instrumentos e formas de combate às práticas de "dumping", à economia subterrânea, à fraude nas marcas, à desconformidade entre normas e práticas empresariais, com vista à criação de uma nova imagem dos produtos portugueses e à elevação da sua valorização junto dos consumidores;
- Estudar novos modelos da organização do trabalho com o objectivo de prevenir e reduzir as doenças profissionais e psicossociais;
- Ajustar as competências, formar e incentivar os Trabalhadores. Tendo em conta as mudanças tecnológicas e a modernização dos processos produtivos que afectam os sectores, é necessária uma melhor formação e maior incentivo da mão-de-obra existente de forma a actualizar as suas qualificações e competências adquiridas para ajudar os trabalhadores a adaptarem-se a novos ambientes de trabalho.

- Definição de medidas económicas e financeiras que combatam a descapitalização e as transferências de valor acrescentado para outras áreas ou sectores, promovendo e favorecendo o investimento e o auto investimento no sector;
- Reforço da rede entre as empresas, os centros tecnológicos e as universidades, com vista ao desenvolvimento de novos materiais, produtos, serviços e formas de gestão e organização;
- Direito de participação das organizações sindicais. A reestruturação e modernização das empresas e dos sectores exigem a participação activa e preponente das organizações sindicais designadamente nas seguintes áreas: definição das necessidades do sector; definição das condições gerais de acesso aos apoios de reestruturação; conhecimento dos destinatários desses apoios, respectivos montantes e sua real aplicação; participação nos organismos de investigação e de formação profissional e a atribuição de um papel activo neste âmbito; acesso à informação e às estatísticas sobre os sectores.

4.3.3 Direcções prioritárias de trabalho:

- Exigir o exercício pleno do direito de participação dos trabalhadores através dos seus representantes sindicais em todas as fases dos processos de reestruturação, dos sectores e empresas, devendo ser assegurado o direito de informação e de consulta;
- Reivindicar condições que permitam aos trabalhadores, em empresas e sectores em reestruturação a frequência de formação profissional que assegure a manutenção do seu emprego ou a sua reconversão profissional;
- Acompanhar a organização sindical da empresa, com vista à sua intervenção, negociação para um maior e melhor acompanhamento da evolução da reestruturação e das suas implicações a todos os níveis;
- Garantia de uma política salarial, horários de trabalho e de qualificação de mão-de-obra que inverta a actual matriz tendencial de mão-de-obra barata e desqualificada;
- Em caso de desemprego ou situação de salários em atraso, a necessidade de melhoria e alargamento das medidas de protecção social, o que passa por um aperfeiçoamento das que existem, a criação de outras e o alargamento aos trabalhadores de todos os sectores independentemente da região onde se localizam;
- Exigir a diminuição das taxas de juro, dos custos de energia, transporte, telecomunicações e uma melhor resposta dos capitais de risco às PME's;
- Dotação de meios financeiros necessários e auto investimento das empresas visando a reestruturação e modernização das empresas e sectores com o objectivo da diversificação do tecido produtivo e a salvaguarda do emprego;
- Controlo rigoroso das medidas e dos fundos utilizados, o que passa pela criação de Comissões de Acompanhamento, a quem deve ser atribuído um papel activo.

5

**ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL - UM DOS
EIXOS ESTRATÉGICOS DO DESENVOLVIMENTO
ECONÓMICO, SOCIAL E CULTURAL. UM DIREITO
FUNDAMENTAL DOS TRABALHADORES. UMA
CONDIÇÃO INDISPENSÁVEL À INOVAÇÃO**

5. ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL - UM DOS EIXOS ESTRATÉGICOS DO DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO, SOCIAL E CULTURAL. UM DIREITO FUNDAMENTAL DOS TRABALHADORES. UMA CONDIÇÃO INDISPENSÁVEL À INOVAÇÃO

5.1 A modernização dos nossos sectores e o desenvolvimento da economia portuguesa exige uma política democrática no quadro da qual se impõe a existência de recursos humanos valorizados, aptos para o desempenho das novas funções e com capacidade para assimilar e resolver os novos problemas que esta estratégia comporta num ambiente de mudança permanente.

- O aumento dos níveis da escolaridade e das qualificações dos trabalhadores são factores de desenvolvimento económico, social e cultural e devem ser encarados nesta perspectiva e com esta dignidade, em qualquer país ou sociedade que se reclame desenvolvida e quer sustentar o seu desenvolvimento.
- Em Portugal e nas ITVC os défices escolares e de formação profissional são reconhecidamente elevados, face aos seus parceiros comunitários e constituem um travão aos nossos propósitos de modernização e de desenvolvimento.
- Os dados estatísticos de 2006 a 2018, revelam que os níveis de qualificação nas ITVC não evoluíram de forma significativa, como atrás se pode constatar no Quadro nº 9. Apesar dos CCT negociados em 2006 incluírem normas que garantem aos trabalhadores o direito à formação profissional com créditos de horas incluídos no PNT anual, constatamos uma elevada desconformidade na aplicação destas normas.
- Existem nas ITVC dois centros de formação profissional protocolares: MODATEX, CFPIC, O MODATEX, tem sede no Porto. Este novo centro de formação protocolar tem uma gestão bipartida, Estado e Associações patronais. O CFPIC vocacionado para a área do calçado tem a sua sede em S. João da Madeira uma gestão tripartida, Estado, Associação patronal e o Sindicato do Calçado de Aveiro. Sendo a FESETE a organização de coordenação sindical nacional nas ITVC não se compreende que continue afastada desta importante dimensão das relações de emprego. Estamos a analisar centros de formação vocacionados no essencial para a formação dos trabalhadores, suportados quase na totalidade por fundos públicos. Nos últimos anos temos insistido na inclusão da FESETE na gestão dos centros protocolares, mas sem resultados até ao momento.
- Em conclusão, esta realidade é ilustrativa da visão retrógrada do patronato e do Estado que não considera as qualificações dos trabalhadores como um investimento e um eixo estratégico necessário à reestruturação, à modernização das empresas e à elevação urgente dos padrões de inovação.

5.2. Apostar no aumento da escolaridade e das qualificações é uma questão vital e implica:

- Que o Estado assuma o seu papel responsável no ensino e formação profissional;
- O direito dos trabalhadores ao ensino e à formação profissional contínua, cumprindo as empresas o direito à formação estabelecido nos CCT;
- O desenvolvimento da certificação profissional através do reconhecimento, das competências adquiridas e da formação profissional;
- A correspondência de qualificações na Comunidade Europeia (CE) como meio para dar efectividade à livre circulação de trabalhadores;
- Participação sindical nos Centros de Formação Profissional, protocolares e estatais;
- Aos jovens à procura do 1º emprego, aos adultos e aos desempregados, procurando assegurar acções de formação e reconversão profissional que lhes permita ter acesso a um emprego;
- Acções de reciclagem e aumento de qualificação dos trabalhadores no activo
- A nossa participação empenhada no Conselho Sectorial para a qualificação - MODA nas ITVC, com vista a contribuirmos para a actualização do Catálogo Nacional de Qualificações;

6

A EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS CONTRATUAIS E O PODER DE COMPRA DOS TRABALHADORES ENTRE 2005 E 2020

6. A EVOLUÇÃO DOS SALÁRIOS CONTRATUAIS E O PODER DE COMPRA DOS TRABALHADORES ENTRE 2005 E 2020

6.1. A evolução dos aumentos nos salários contratuais e do poder de compra dos trabalhadores entre 2005 e 2020

QUADRO N° 28
Evolução dos Salários e poder de compra entre 2005 e 2020
nas Industrias Têxteis, Vestuário e Calçado

Anos	Inflação	Têxtil - Lar (ANIT LAR)		Têxteis (ATP)		Vestuário		Calçado	
		aumento salário contratual	Variação anual poder de compra	aumento salário contratual	Variação anual poder de compra	aumento salário contratual	Variação anual poder de compra	aumento salário contratual	Variação anual poder de compra
2005	2,3%	2,0%	-0,3%	2,0%	-0,3%	2,3%	0,0%	0,0%	-2,3%
2006	3,1%	2,9%	-0,2%	2,9%	-0,2%	3,1%	0,0%	7,7%	4,6%
2007	2,5%	3,2%	0,7%	2,9%	0,4%	4,3%	1,8%	3,1%	0,6%
2008	2,6%	4,2%	1,6%	4,1%	1,5%	4,8%	2,2%	3,5%	0,9%
2009	-0,8%	6,4%	7,2%	5,7%	6,5%	6,1%	6,9%	3,6%	4,4%
2010	1,4%	4,1%	2,7%	5,0%	3,6%	5,0%	3,6%	5,1%	3,7%
2011	3,7%	1,7%	-2,0%	2,3%	-1,4%	2,0%	-1,7%	1,5%	-2,2%
2012	2,8%	0,3%	-2,5%	0,4%	-2,4%	0,1%	-2,7%	0,6%	-2,2%
2013	0,3%	0,0%	-0,3%	0,0%	-0,3%	0,0%	-0,3%	0,0%	-0,3%
2014	-0,3%	2,3%	2,6%	0,7%	1,0%	1,0%	1,3%	1,1%	1,4%
2015	0,5%	1,9%	1,4%	1,8%	1,3%	3,1%	2,6%	2,6%	2,1%
2016	0,6%	4,1%	3,5%	3,9%	3,3%	4,3%	3,7%	2,0%	1,4%
2017	1,4%	5,1%	3,7%	4,2%	2,8%	5,0%	3,6%	3,8%	2,4%
2018	1,0%	4,1%	3,1%	3,5%	2,5%	4,0%	3,0%	3,6%	2,6%
2019	0,3%	3,7%	3,4%	3,2%	2,9%	3,4%	3,1%	4,6%	4,3%
2020	0,0%	3,9%	3,9%	5,4%	5,4%	5,2%	5,2%	4,6%	4,6%

A evolução do salário real dos trabalhadores das ITVC tem sido instável. A recuperação do poder de compra é muito ligeira nos anos em que há uma variação positiva do salário real. Entre 2012 e 2013, verificamos perdas de poder de compra dos nossos trabalhadores. Tal resultou do aumento verificado da inflação e ao mesmo tempo, do bloqueio à contratação colectiva e da não negociação de salários. Nos últimos anos, fruto da contratação colectiva e da luta dos trabalhadores por melhores salários que conduziu ao aumento do salário mínimo nacional verificamos uma recuperação.

Uma vez que os trabalhadores das nossas industrias auferem salários baixos, uma actualização do SMN tem um efeito significativo nas suas condições de vida. Exceptua-se o sector dos curtumes, cuja grelha salarial apresenta valores mais elevados e o efeito da actualização do SMN é menor.

QUADRO Nº 29

Evolução dos Salários e poder de compra entre 2005 e 2020 nos Curtumes, nas Lavandarias e Tinturarias, na Cordoaria e Redes e na Chapelaria

Anos	Inflação	Curtumes		Lavandarias e Tinturarias		Cordoaria e Redes		Chapelaria	
		aumento salário contratual	Variação anual poder de compra	aumento salário contratual	Variação anual poder de compra	aumento salário contratual	Variação anual poder de compra	aumento salário contratual	Variação anual poder de compra
2005	2,3%	2,3%	0,0%	8,3%	6,0%	0,0%	-2,3%	2,6%	0,3%
2006	3,1%	2,2%	-0,9%	5,2%	2,1%	7,4%	4,3%	3,4%	0,3%
2007	2,5%	2,7%	0,2%	0,0%	-2,5%	2,6%	0,1%	1,9%	-0,6%
2008	2,6%	2,8%	0,2%	3,1%	0,5%	2,7%	0,1%	0,0%	-2,6%
2009	-0,8%	5,0%	5,8%	3,1%	3,9%	-3,3%	-2,5%	7,3%	8,1%
2010	1,4%	1,3%	-0,1%	2,2%	0,8%	4,3%	2,9%	3,4%	2,0%
2011	3,7%	1,7%	-2,0%	0,9%	-2,8%	0,6%	-3,1%	2,1%	-1,6%
2012	2,8%	0,0%	-2,8%	0,0%	-2,8%	0,0%	-2,8%	0,0%	-2,8%
2013	0,3%	0,0%	-0,3%	0,0%	-0,3%	0,0%	-0,3%	0,0%	-0,3%
2014	-0,3%	0,0%	0,3%	1,0%	1,3%	0,9%	1,2%	0,3%	0,6%
2015	0,5%	1,4%	0,9%	2,5%	2,0%	2,3%	1,8%	2,6%	2,1%
2016	0,6%	0,0%	-0,6%	4,3%	3,7%	4,3%	3,7%	2,5%	1,9%
2017	1,4%	2,6%	1,2%	4,6%	3,2%	4,5%	3,1%	4,3%	2,9%
2018	1,0%	2,0%	1,0%	3,8%	2,8%	3,8%	2,8%	3,7%	2,7%
2019	0,3%	2,0%	1,7%	3,1%	2,8%	3,3%	3,0%	3,1%	2,8%
2020	0,0%	2,2%	2,2%	5,3%	5,3%	5,8%	5,8%	5,7%	5,7%

6.1.1. A evolução do salário real e relação com SMN no contrato Têxtil, Malhas, Lanifícios, Têxteis-Lar

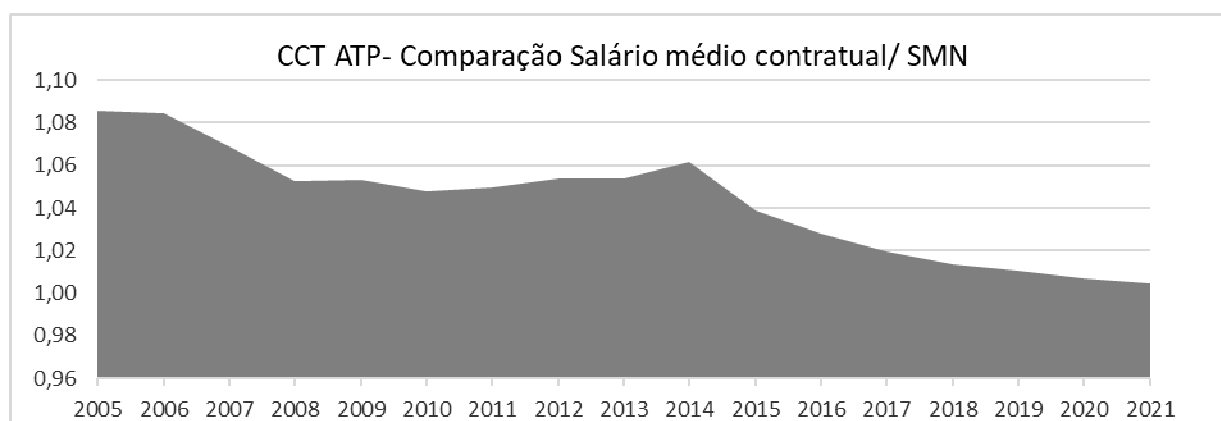
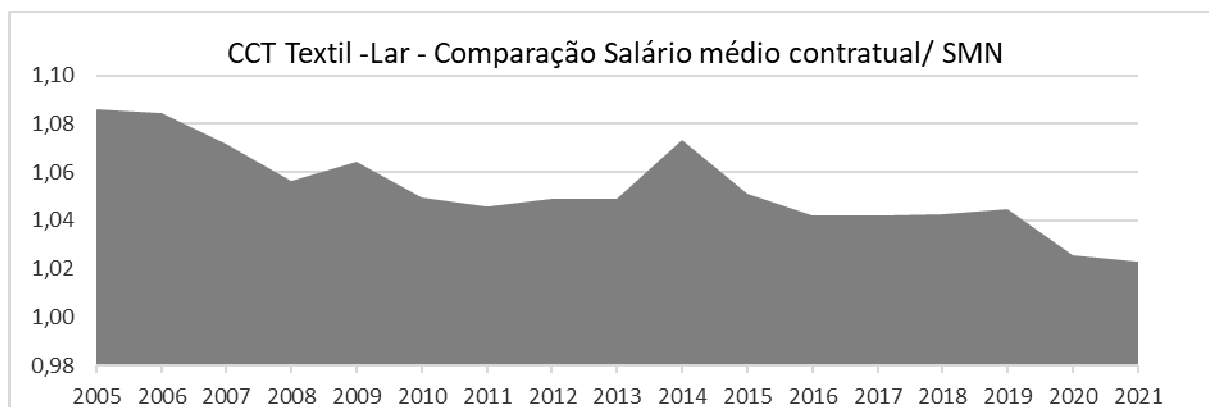
Em 2020, o salário real na Indústria Têxtil, em média situava-se bem acima comparativamente a 2005. Neste período, têm havido anos de avanço, mas também anos em que o poder de compra diminuiu, nomeadamente entre 2011 e 2013. No entanto, verificamos que na indústria têxtil entre 2005 e 2020 os trabalhadores melhoraram o poder de compra.

Numa avaliação à evolução do salário real ao período 2017-2020, último mandato, registamos valores positivos de nos Têxteis-Lar e ANIL (de 3,6%, 3,1%, 3,4% e 3,9% respectivamente em 2017, 2018, 2019 e 2020), e na ATP, neste último caso, fruto apenas da actualização do SMN (de 2,7%, 2,5%, 2,9% e 5,4% respectivamente em 2017, 2018, 2019 e 2020).

Mesmo tendo havido uma melhoria em termos de salário real, a comparação entre o Salário Médio Contratual (sem considerar o subsídio de alimentação) e o Salário Mínimo Nacional da Indústria, gráfico nº 1, não é de maneira alguma favorável aos trabalhadores do sector. Na verdade, o que temos verificado é que o salário médio dos trabalhadores das Indústrias Têxteis tem-se vindo a aproximar do SMN. As profissões que constituem o sector, principalmente as mais ligadas à produção, saem deste modo cada vez menos valorizadas no quadro das possíveis escolhas em termos de carreira profissional.

Esta aproximação é mais significativa no caso dos trabalhadores abrangido pelo CCT da ATP, uma vez que o bloqueio à negociação desde 2011 e posterior caducidade deste contrato teve como consequência, os trabalhadores da produção vêm os seus salários actualizados pelo SMN, penalizando mais os trabalhadores de nível profissional médio e superior.

GRÁFICO Nº1



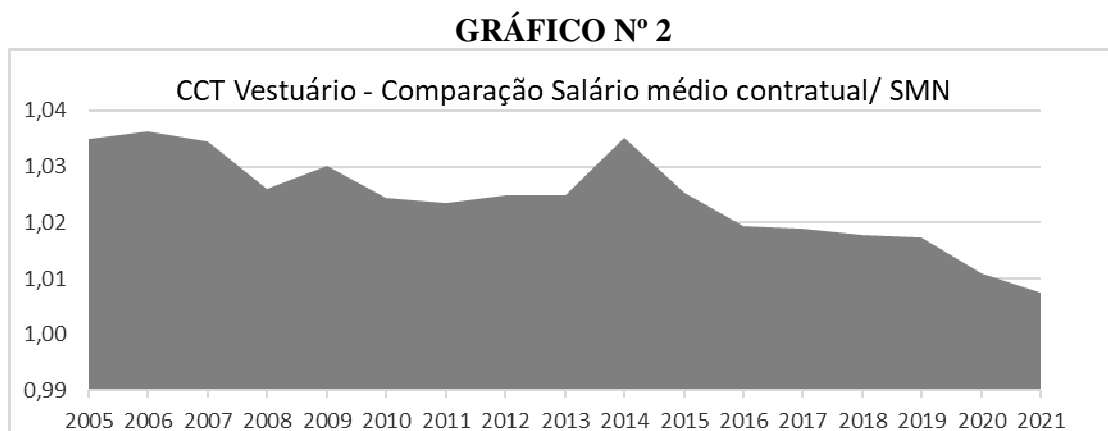
6.1.2 A evolução do salário real e relação com S.M.N. no contrato do Vestuário

Também no Vestuário os trabalhadores registam uma melhoria do poder de compra entre 2005 e 2010, verificando uma quebra entre 2011 e 2013. A partir de 2014 voltam a recuperar salário real.

Numa avaliação à evolução do salário real no período 2017-2020, último mandato, registamos um valor positivo de 15%. Verifica-se um aumento do salário real de 3,6%, 3%, 3,1% e 5,2% respectivamente em 2017, 2018, 2019 e 2020.

A partir de 2014 devido aos aumentos significativos do S.M.N. agravou-se a tendência dos valores mínimos nacionais aproximarem-se significativamente dos enquadramentos económicos contratuais, onde se situam a esmagadora maioria dos trabalhadores.

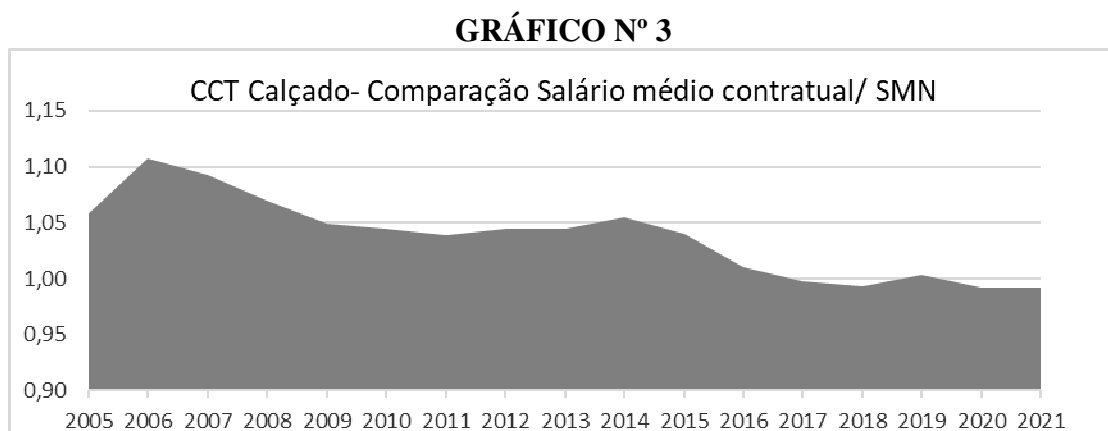
Esta deterioração da posição dos trabalhadores do Sector do Vestuário é reforçada pela análise comparativa de Salário Médio Contratual e Salário Mínimo Nacional, **Gráfico nº2**. Aqui, tal como na Têxtil, a evolução tem sido no sentido descendente.



6.1.3 A evolução do salário real e relação com S.M.N. no contrato do Calçado

No período do actual mandato, registamos um ganho no poder de compra. Numa análise aos ganhos e perdas no período 2005 a 2016, os trabalhadores do calçado perderam poder de compra em 2011, 2012 e 2013, mas recuperaram a partir de 2014. Verifica-se um aumento do salário real de 2,3%, 2,6%, 4,3% e 4,6% respectivamente em 2017, 2018, 2019 e 2020.

A comparação de Salário Contratual e Salário Mínimo Nacional, Gráfico nº 3, acusa a evolução negativa do salário real do calçado verificada em 2011, 2012 e 2013. Apesar da melhoria em 2014, registamos uma tendência descendente a partir de 2015, com uma aproximação do salário médio contratual ao SMN. É dos sectores onde o salário médio contratual mais se aproxima do SMN.

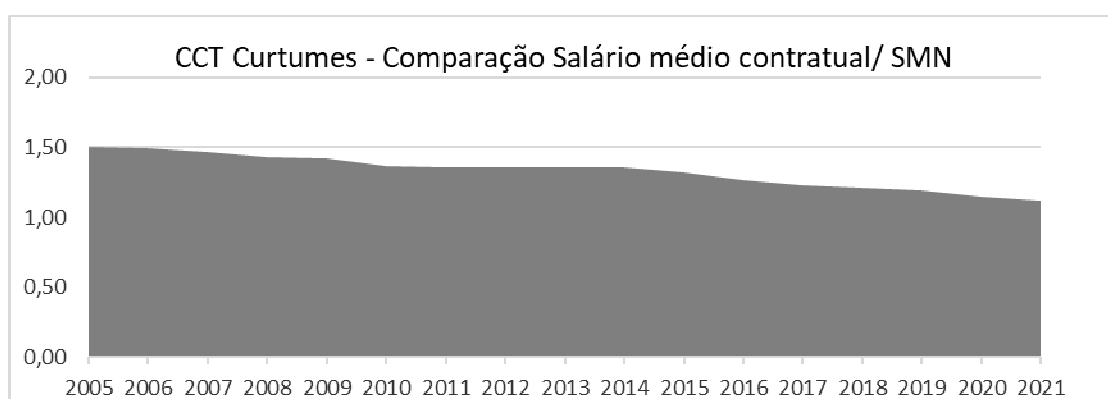


6.1.4 A evolução do salário real e relação com S.M.N. no contrato dos Curtumes

No sector dos Curtumes, verifica-se uma estagnação do salário real, Quadro nº 29. Com efeito, nos últimos anos, os trabalhadores verificam que o seu salário se mantém, ou seja, a actualização salarial apenas cobre a inflação verificada no ano. Entre 2010 e 2013 e em 2016, os trabalhadores dos Curtumes registam perdas de poder de compra. Uma avaliação ao período 2013 a 2016, último mandato, registamos um aumento de 0,5%. No período 2017 a 2020, registamos um crescimento do salário real de 1,1% em 2017, de 1% em 2018, de 1,7% em 2019 e de 2,2% em 2020.

Assim, muito embora o salário médio líquido supere significativamente o Salário Mínimo Nacional, a verdade é que não se verifica uma evolução positiva para o crescimento do salário dos trabalhadores dos Curtumes a par do SMN ou mesmo para o afastamento deste indicador. Pelo contrário, gráfico nº 4, verifica-se uma certa tendência para a aproximação de ambos.

GRÁFICO Nº 4

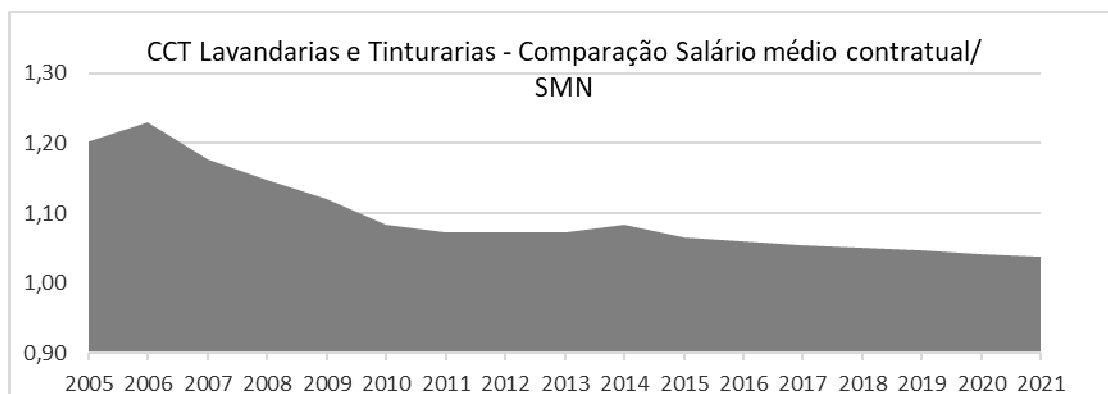


6.1.5 A evolução do salário real e relação com S.M.N. no contrato das Lavandarias, Tinturarias, Arranjos de Costura, Consertos e Chaves

O salário real dos trabalhadores das Lavandarias, Tinturarias Arranjos de Costura, Consertos e Chaves, tem obtido aumentos ligeiro nos últimos anos, ou seja, os aumentos salariais médios conseguidos têm superado muito ligeiramente a inflação verificada no ano, quadro nº 29, fruto da actualização do SMN. Com excepção para os anos de 2011, 2012 e 2013, em que se verifica uma perda do poder de compra, nos restantes anos, o salário real tem crescido. Uma avaliação ao período 2017 a 2020, registamos um resultado positivo de 3,1% em 2017, de 2,7% em 2018, de 2,8% em 2019 e de 5,2% em 2020.

Comparando o salário médio contratual com o SMN, temos uma evolução negativa, Gráfico nº 5. Nos últimos anos, uma vez que os aumentos salariais conseguidos foram resultantes da actualização do SMN, face ao bloqueio e recusa de negociação da Associação Patronal, ANASEL. Verifica-se assim uma tendência para a aproximação ao SMN.

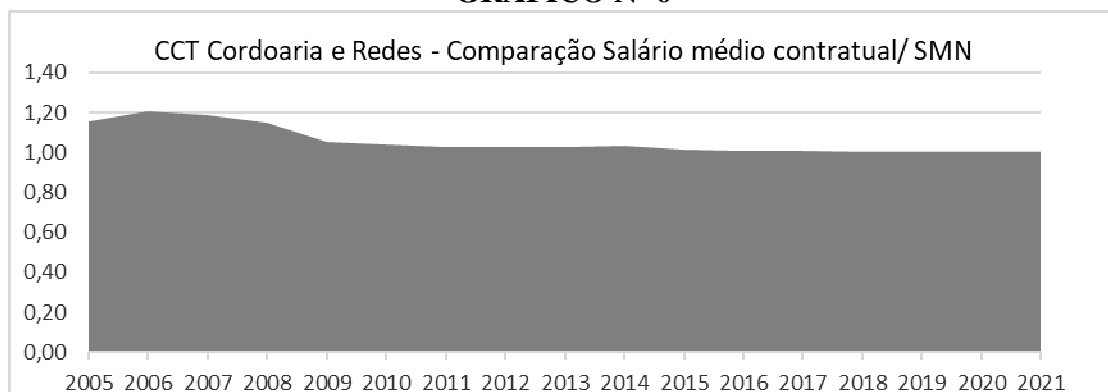
GRÁFICO Nº 5



6.1.6 A evolução do salário real e relação com S.M.N. no contrato da Cordoaria e Redes

A evolução do salário médio contratual do sector Cordoaria, Redes, Sacaria e Espumas, não tem sido linear, face ao bloqueio da negociação desde 2011 imposto pela associação patronal, AICR, e posterior decisão unilateral de levar à caducidade do CCT em 2020, quadro nº 23. Com efeito, temos anos onde o salário real cresce e anos onde se verificam perdas de poder de compra. Em 2009, 2011, 2012 e 2013 observa-se uma perda do poder de compra na ordem dos 2,5%, 2,9%, 2,7% e 0,3%. Uma avaliação à evolução do salário real no período 2017-2020, último mandato, registamos uma evolução positiva do poder de compra. Verifica-se um aumento do salário real de 3,1%, 2,7%, 3% e 5,8 respectivamente em 2017, 2018, 2019 e 2020, apenas pelo efeito da actualização do SMN.

GRÁFICO Nº 6

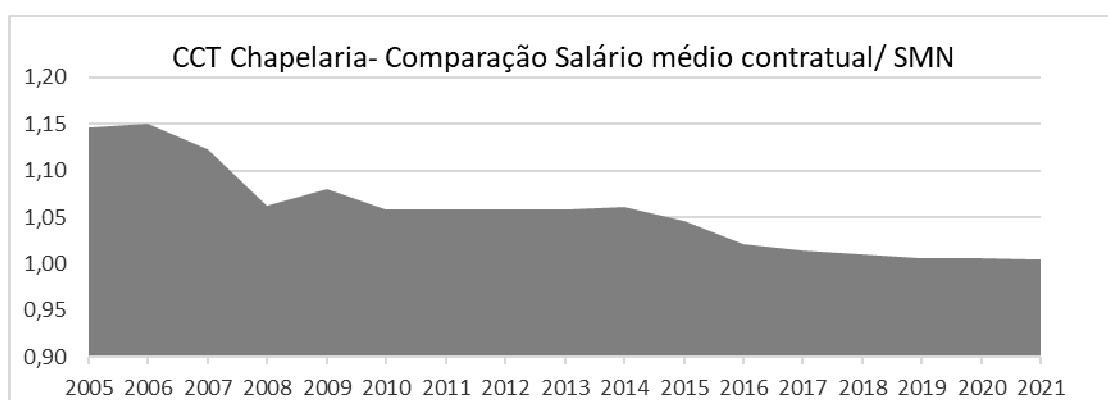


Comparando o salário médio contratual líquido com o SMN, temos uma evolução negativa, gráfico nº 6. A partir de 2009 verifica-se uma tendência para a aproximação relativamente ao SMN. Actualmente, o salário médio contratual neste sector corresponde ao valor do SMN.

6.1.7 A evolução do salário real e relação com S.M.N. no contrato da Chapelaria

No caso da Chapelaria, observamos um aumento do salário real em 2010, mas em 2011 e 2012 já se verificam perdas de poder de compra (em 2011 observa-se uma perda do poder de compra na ordem dos 1,5% e em 2012 de 2,7%, ou seja, no valor da inflação já que não houve acordo). A partir de 2014 verificamos uma recuperação do poder de compra. Uma avaliação à evolução no período 2017-2020, último mandato, registamos um aumento do salário real de 2,9% em 2017, em resultado da negociação do CCT, de 2,7% em 2018, de 2,8% em 2019 e de 5,7% em 2020. Nos últimos três anos não houve negociação e revisão deste CCT.

GRÁFICO Nº 7



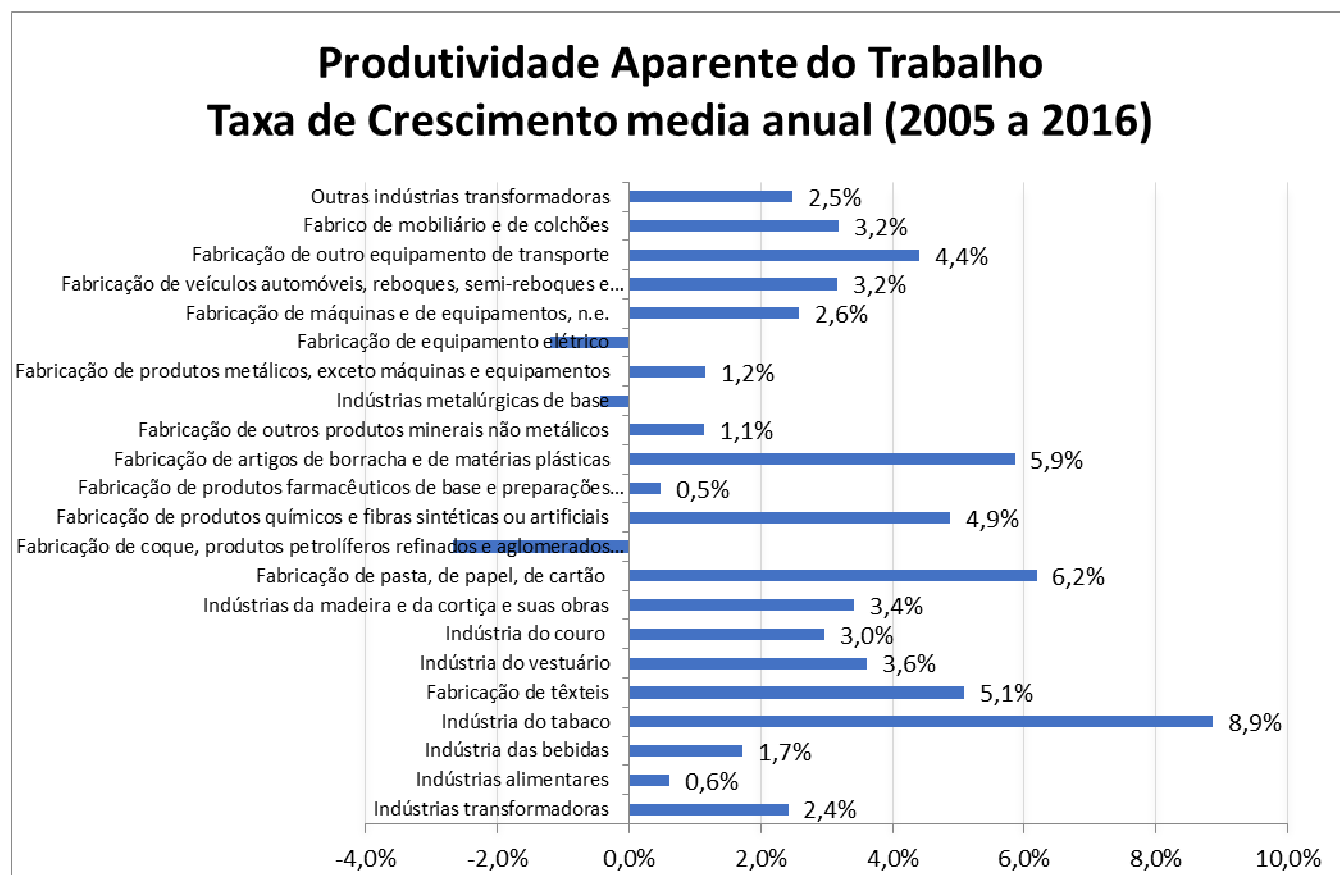
Comparando o salário médio contratual líquido com o SMN, a partir de 2010, verifica-se uma tendência para a aproximação relativamente ao SMN.

6.2. A Produtividade nas ITVC e a sua evolução

6.2.1. Evolução da produtividade por sectores da Indústria Transformadora

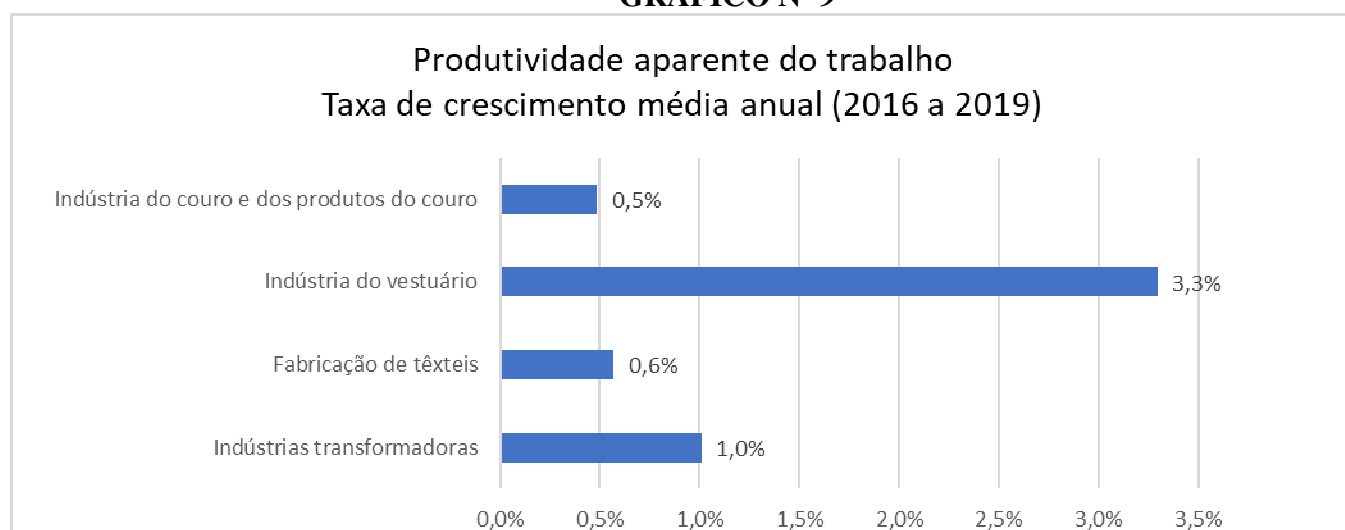
- Analisando a produtividade e sua evolução entre 2008 e 2016 considerando apenas o seu crescimento em valor excluindo a efeito da inflação, constata-se que as ITVC no seu conjunto, Gráfico nº 8, têm registado aumentos de produtividade.
- Entre os sectores existem diferenças, quer no nível tecnológico, quer na evolução ocorrida, que determinam diferenças nos seus níveis de produtividade e nos ganhos obtidos no período considerado. O sector do Calçado e Curtumes teve ganhos de produtividade de 3% ao ano, o sector do Vestuário de 3,6% ao ano e os Textéis de 5,1% ao ano.
- Fundamental é constatar a boa performance destas indústrias quando comparadas com a média da Indústria Transformadora, que atingiu 2,4%. Efectivamente, as taxas de crescimento da produtividade das ITVC são significativas, superando a média da Indústria Transformadora.

GRÁFICO Nº 8



No período de 2016 a 2019, as ITVC continuaram a obter ganhos anuais de produtividade, em média acima da Indústria Transformadora. Entre estas Industrias, destaca-se o Vestuário que registou uma taxa de crescimento média anual entre 2016 e 2019 de 3,3%.

GRÁFICO Nº 9



6.2.2. A evolução da Produtividade da ITVC portuguesa e sua aproximação à média da União Europeia

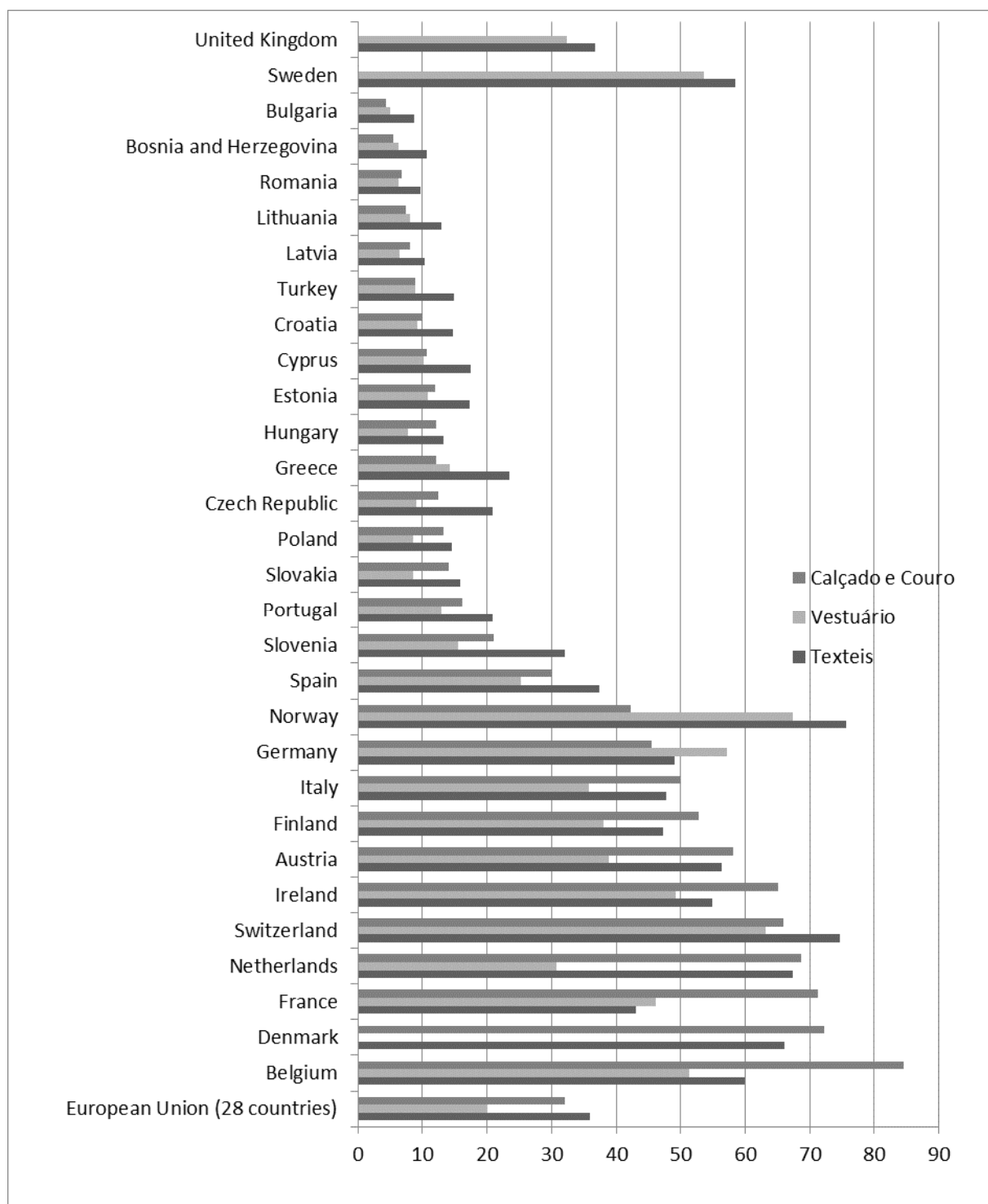
- Comparando os nossos níveis de produtividade com a média da UE, **Gráfico nº 10**, constata-se a ITVC portuguesa tem níveis de produtividade inferiores à média dos países membros da União Europeia.
- Os últimos anos têm, no entanto, registado aumentos importantes na produtividade, determinando a convergência relativamente à EU.
- Portugal aproximou-se da média da UE, sobretudo nas Indústrias Têxteis e do Vestuário. Na verdade, o crescimento da Produtividade das ITVC portuguesas superou o crescimento da Itália e da Espanha, países com uma indústria importante e fortemente concorrencial.
- Entre os sectores, Quadro nº 24, verifica-se que a Indústria Têxtil foi a que mais convergiu, seguindo-se Vestuário. As ITVC têm-se aproximado mais da média da UE quando comparadas com a performance do global da Indústria Transformadora.

QUADRO Nº 30

Produtividade do trabalho relativamente à média da UE (UE 28=100)			
Sector	2011	2014	Diferença 2011-2014
Ind Transformadora	46	47	1
Têxtil	48	58	10
Vestuário	56	65	9
Calçado	51	50	0

- Os dados de 2014 reflectem ainda um diferencial importante da produtividade das ITVC face à média da União Europeia a 28 países. A Bélgica, a Alemanha, o Reino Unido e a França detêm níveis de produtividade bem acima da média.
- Portugal apresenta níveis de produtividade abaixo da média mas superiores aos de países como Polónia, Turquia, Croácia, Hungria, Roménia e Bulgária.

GRAFICO Nº 10
Produtividade Aparente do Trabalho nas ITVC, em 2014, por países da U.E.



- Nos últimos anos com dados disponíveis a produtividade aparente do trabalho nas ITVC revelam a continuação da tendência de convergência face à UE. A produtividade aparente do trabalho nas ITVC representa já mais de metade da média da UE.

6.2.3.A evolução da Produtividade nas ITVC nos últimos anos

Ao nível da evolução da produtividade, observam-se crescimentos diferenciados entre os sectores, Quadros nº 31 e 32. Os dados da produtividade baseiam-se nas estatísticas das empresas do Instituto Nacional de Estatística, definindo-se produtividade aparente do trabalho como o Valor Acrescentado Bruto (a custo de factores) por trabalhador ao serviço das empresas. O sector Têxtil é aquele que continua a apresentar níveis mais elevados, seguindo-se o Calçado e por último o Vestuário.

QUADRO Nº 31
Produtividade aparente do trabalho (em €), 2008-2019

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTAL	22 243,09	22 051,40	22 844,43	21 926,56	21 523,93	21 731,72	22 187,58	22 576,78	23 131,77	23 853,12	24 313,00	24 740,24
Ind. Transformadora	24 280,50	23 320,99	26 074,98	25 314,61	25 086,22	26 174,11	26 782,06	28 692,03	29 324,99	30 691,21	30 543,88	30 221,16
Ind. Têxtil	15 473,96	15 142,34	17 415,45	16 727,27	17 374,79	19 233,23	20 888,89	21 910,10	22 884,91	23 154,37	23 078,78	23 278,00
Ind. Vestuário	10 127,12	10 077,53	10 568,32	11 020,55	11 251,93	12 055,88	12 938,20	12 982,76	13 641,60	14 196,60	14 806,33	15 034,24
Ind. Couro e Calçado	13 192,76	13 330,04	14 423,67	14 582,13	14 761,27	15 488,11	16 093,05	16 192,61	16 419,13	16 622,63	16 731,08	16 659,22

A Indústria Transformadora, bem como a Indústria Têxtil, obtiveram perdas em 2009, em 2011, e 2018. O vestuário também teve perdas em 2009, mas recuperou os níveis de produtividade em 2010. Por sua vez, Calçado e Curtumes observaram ganhos de produtividade continuamente ao longo do período de 2008 a 2018.

QUADRO Nº 32
Ganhos de produtividade aparente do trabalho, 2008-2019

	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	Taxa crescimento anual 08/19
TOTAL	-0,9%	3,6%	-4,0%	-1,8%	1,0%	2,1%	1,8%	2,5%	3,1%	1,9%	1,8%	1,0%
Ind. Transformadora	-4,0%	11,8%	-2,9%	-0,9%	4,3%	2,3%	7,1%	2,2%	4,7%	-0,5%	-1,1%	2,0%
Ind. Têxtil	-2,1%	15,0%	-4,0%	3,9%	10,7%	8,6%	4,9%	4,4%	1,2%	-0,3%	0,9%	3,8%
Ind. Vestuário	-0,5%	4,9%	4,3%	2,1%	7,1%	7,3%	0,3%	5,1%	4,1%	4,3%	1,5%	3,7%
Ind. Couro e Calçado	1,0%	8,2%	1,1%	1,2%	4,9%	3,9%	0,6%	1,4%	1,2%	0,7%	-0,4%	2,1%

Analisando a evolução da produtividade, constatamos que todos os sectores tiveram ganhos superiores à média nacional e à média da Indústria Transformadora. A Indústria Têxtil foi a que registou maiores ganhos de produtividade, observando uma taxa de crescimento média anual entre 2008 e 2019 de 3,8%. Segue-se o Vestuário, que registou uma taxa de crescimento média anual de 3,7% e o Calçado com uma taxa de crescimento média anual de 2,1%.

6.2.4 A Produtividade e os salários

Embora com comportamentos diferentes de sector para sector, nas duas últimas décadas, nos sectores Têxteis Vestuário e Calçado, a produtividade vem crescendo significativamente, o que tem determinado ganhos importantes.

Os aumentos salariais contratuais não têm refletido os ganhos de produtividade que os sectores têm obtido. Isto é, os salários reais têm crescido apenas em resultado sobretudo dos aumentos no Salário Mínimo Nacional.

6.2.5 A dispersão salarial entre a prática das empresas e a negociação colectiva nas ITVC

Conforme o estudo anteriormente realizados pela FESETE sobre os salários praticados nas empresas e os salários contratuais, conclui-se que, a par de um grande numero que continuam a receber, de salário base, salários pouco acima do Salário Mínimo Nacional, existem diferenças significativas entre os valores médios efectivamente praticados pelas empresas e os valores das tabelas salariais dos CCT das ITVC, sendo que as empresas remuneraram os seus trabalhadores acima dos valores das tabelas salariais, optando ainda por remunerar bem melhor as categorias profissionais superiores. É nos grupos com salários mais elevados que se verifica maior dispersão face aos grupos com salários mais baixos. A dispersão é efectivamente superior no topo da distribuição salarial. Nos Contratos Colectivos de Trabalho em que existe uma grelha para o sector administrativo, observa-se que a diferenciação entre os salários efectivos e os salários contratuais mais significativa por contraposição ao sector da produção.

Esta dispersão salarial é utilizada na realidade para compensar os trabalhadores que ocupam, sobretudo, funções de topo e que pertencem obviamente aos grupos superiores da tabela salarial, o que parece um meio de evitar a perda de trabalhadores de categorias específicas, motivando-os a manter-se na empresa.

Tal como indica o estudo realizado “os sindicatos não podem deixar de ter em atenção a necessidade de se tornarem atractivos não só para os trabalhadores directos mas também para os quadros intermédios e superiores. Ora, sendo a negociação colectiva sectorial uma das mais importantes actividades dos sindicatos, estes não podem descurar que existe um conjunto significativo de trabalhadores afastados dos resultados da negociação colectiva anual”.

Os dados dos estudos demonstram também uma elevada desigualdade na repartição dos rendimentos nas ITVC, medida através do leque salarial efectivo, que se apresenta, em todas as indústrias, bem superior ao leque salarial contratual.

A existência desta diferença, salarial praticada pelas empresas demonstra que as “empresas têm tido, ao longo dos anos, margens que permitem acomodar aumentos salariais superiores aos aumentos acordados nas negociações contratuais, sem comprometerem a sua estabilidade e competitividade. Sendo assim parece constituir orientação essencial fazer com que a margem praticada pelas empresas seja integrada nas tabelas salariais contratuais procurando deste modo aproximar as tabelas das políticas de remuneração efectivamente praticadas pelas empresas”.

Efectivamente, os quadros abaixo permitem constatar esta realidade. Em 2016 e em 2018 verificamos que a remuneração média mensal base (obtida no Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, a partir dos Quadros de Pessoal, não incluindo quaisquer prémios e abonos), que corresponde aos salários médios efectivamente praticados nas empresas (quadro nº 33) são superiores à média do salário contratual (quadro nº 34). Acresce que se verificam aumentos médios superiores aos negociados, aumentando a dispersão salarial.

QUADRO Nº 33

Remuneração média mensal base das empresas nas ITVC, 2016-2018

Remuneração base (Quadros de Pessoal)	2016	2018	Aumento
Total	671,52 €	733,46 €	9%
Fabricação de Têxteis	732,72 €	793,98 €	8%
Indústria do Vestuário	635,12 €	698,01 €	10%
Indústria dos Curtumes	793,56 €	849,54 €	7%
Indústria do Calçado	667,29 €	725,23 €	9%

QUADRO Nº 34

Salário médio contratual nas ITVC, 2016-2018

Salário médio contratual	2016	2018	Aumento
CCT Têxteis Anil Anit Lar	552,30 €	604,53 €	9%
CCT Têxteis ATP	544,94 €	587,79 €	8%
CCT Vestuário	540,30 €	590,29 €	9%
CCT Curtumes	669,46 €	700,58 €	5%
CCT Calçado	535,54 €	575,98 €	8%

6.3 Novas tecnologias, seu impacto no emprego, nos salários e na organização do trabalho nas indústrias têxteis, vestuário e calçado

6.3.1 Novas tecnologias têm múltiplos impactos nas ITVC

O intenso desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação (TIC) e a sua apropriação pelos grupos económicos e pelas empresas multinacionais constitui o principal suporte do processo de internacionalização, da crescente centralização do capital, do domínio do capital financeiro e da maior desconcentração da actividade produtiva. As novas tecnologias abrem possibilidades imensas de melhorar as condições de vida e de trabalho, resolvendo muitos dos graves problemas da humanidade. Mas a sua utilização para apoio a modelos neoliberais de acumulação capitalista, as políticas belicistas e afins anti-sociais, tem produzido efeitos que conduzem ao desmembramento das estruturas mais democráticas e das normas mais solidárias e de compromisso colectivo, que regeram até muito recentemente, as sociedades. Assim, a análise das profundas alterações ocorridas deve ter presente não somente os processos de inovação tecnológica, mas também as características específicas da evolução da estrutura económico-produtiva. A experiência histórica ensina que nenhum avanço tecnológico é neutro nem as suas consequências inelutáveis.

6.3.2 A introdução das TIC nas ITVC têm um impacto sério ao nível do emprego/desemprego, na produtividade/competitividade, na organização do trabalho e nos novos sistemas de salários, ainda que tais efeitos não sejam muito notados a todos os níveis.

6.3.3 Ao nível emprego tudo indica haver uma relação entre a introdução das TIC e o emprego, isto porque: a) as tendências globais têm sido do aumento do desemprego b) o crescimento do emprego não se faz ao mesmo nível; c) há uma diminuição do horário de trabalho, mas lenta; d) a globalização das economias faz-se de forma acelerada, mas sem dimensão social.

6.4 Análise dos gastos com pessoal das Empresas das ITVC

Os custos de qualquer sector ou empresa são constituídos por um conjunto de factores, dos quais os salários apenas representam uma quota-parte. Com efeito, os salários integram os chamados custos com pessoal, cuja representatividade no conjunto dos custos totais variam consoante o sector e subsector.

Em termos comparativos, estes sectores, são de mão-de-obra intensiva, apresentam um peso dos gastos com pessoal elevados, Quadro nº 35. O Vestuário é aquele em que o montante de gastos com pessoal nos custos totais é superior. Segue-se a Indústria Têxtil, o Calçado e finalmente os Curtumes.

QUADRO Nº 35
Gastos com o pessoal (€) das empresas nas ITVC, 2008-2019

	2008	2010	2012	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Têxteis	634 584 907	579 197 798	528 830 730	567 283 801	588 874 480	635 111 544	685 764 792	727 878 073	747 868 803
Preparação e fiação	54 657 795	49 342 032	36 474 436	32 535 156	35 554 903	35 046 031	36 771 478	38 415 685	38 076 811
Tecelagem	126 308 872	111 032 709	102 048 856	107 958 610	108 198 275	113 739 626	121 799 777	129 703 771	132 427 111
Acabamento	126 838 330	113 506 652	103 733 243	119 308 707	125 060 949	135 433 887	146 324 654	151 754 065	157 709 724
Fab outros têxteis	326 779 910	305 316 405	286 574 195	307 481 328	320 060 353	350 892 000	380 868 883	408 004 552	419 655 157
Vestuário	999 250 664	881 937 061	830 173 455	888 857 354	923 740 101	982 146 124	1 017 956 755	1 067 269 226	1 087 751 800
Curtumes	40 643 682	40 226 582	44 466 095	52 875 576	55 421 267	62 905 868	65 456 014	70 116 217	74 769 363
Calçado	411 802 056	425 321 675	468 602 769	544 834 359	566 818 021	586 659 872	605 117 349	608 348 811	602 972 270

O Quadro nº 36 apresenta a evolução entre 2008 e 2019 dos gastos com pessoal, nos sectores Têxtil, Vestuário Calçado e Curtumes. Observamos uma redução dos montantes de gastos com pessoal ao no início do período em análise, mas, sobretudo após 2015, regista-se um aumento destes gastos.

Neste período, registamos um aumento médio anual de 1,5% na Indústria Têxtil, de quase 1% no Vestuário, de 5,7% nos Curtumes e de 3,5% no Calçado.

QUADRO Nº 36
Evolução Gastos com o pessoal das empresas nas ITVC, 2008-2019

	2008/ 09	2009/ 10	2010/ 11	2011/ 12	2012/ 13	2013/ 14	2014/ 15	2015/ 16	2016/ 17	2017/ 18	2018/ 19	Taxa crescimento anual 08/19
Têxteis	-7,3%	-1,5%	-3,7%	-5,2%	2,5%	4,7%	3,8%	7,9%	8,0%	6,1%	2,7%	1,5%
Preparação e fiação	-10,6%	1,0%	-11,4%	-16,5%	-8,0%	-3,1%	9,3%	-1,4%	4,9%	4,5%	-0,9%	-3,2%
Tecelagem	-6,9%	-5,6%	-3,5%	-4,7%	-0,8%	6,6%	0,2%	5,1%	7,1%	6,5%	2,1%	0,4%
Acabamento	-6,5%	-4,3%	-6,6%	-2,1%	7,9%	6,6%	4,8%	8,3%	8,0%	3,7%	3,9%	2,0%
Fab outros têxteis	-7,3%	0,7%	-1,4%	-4,8%	3,0%	4,2%	4,1%	9,6%	8,5%	7,1%	2,9%	2,3%
Vestuário	-8,9%	-3,1%	-1,2%	-4,7%	-0,3%	7,4%	3,9%	6,3%	3,6%	4,8%	1,9%	0,8%
Curtumes	-3,1%	2,1%	8,2%	2,1%	6,8%	11,4%	4,8%	13,5%	4,1%	7,1%	6,6%	5,7%
Calçado	-1,3%	4,7%	7,8%	2,2%	6,8%	8,8%	4,0%	3,5%	3,1%	0,5%	-0,9%	3,5%

A percepção deste indicador é importante, sendo que, por um lado, por si só, não implica um aumento de custos totais na mesma proporção, e por outro lado, o impacto nos custos é variável, de acordo com o sector em causa.

7

A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA – ACTIVIDADE ESSENCIAL DA FESETE E DOS SINDICATOS

7. A NEGOCIAÇÃO COLECTIVA – ACTIVIDADE ESSENCIAL DA FESETE E DOS SINDICATOS

7.1 A negociação colectiva - Direito fundamental dos sindicatos

A negociação colectiva (contratação colectiva sectorial e nível de empresa) assume um papel determinante, para a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores. Devemos considerá-la um instrumento de progresso, porque permite: valorizar o valor do trabalho; fixar condições mais favoráveis de que a lei geral do trabalho e fazer em conjunto com a política fiscal uma distribuição mais equitativa da riqueza produzida nas empresas. É de grande importância articular as propostas reivindicativas, com a participação e mobilização dos trabalhadores. A contratação colectiva é um direito colectivo dos trabalhadores duramente conquistado e uma das actividades essenciais dos Sindicatos.

Esta orientação da contratação colectiva numa lógica de progresso, consolidação dos actuais direitos e conquista de novos direitos, colide com a visão e as propostas do patronato de uma negociação colectiva de retrocesso nos direitos dos trabalhadores, modelo que rejeitámos pelo que nos comprometemos a mobilizar os trabalhadores contra tais objectivos.

A negociação colectiva é um direito fundamental dos Sindicatos, consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem, nas convenções da OIT, na Carta Social do Conselho da Europa e na Constituição da República Portuguesa.

É nesse entendimento que se insere a luta no quadro da CGTP-IN contra as normas gravosas do Código do Trabalho desde 2003 até ao presente, nomeadamente a eliminação do princípio do tratamento mais favorável e a caducidade das convenções colectivas de trabalho (CCT's).

Num contexto muito difícil a nossa luta conduziu a resultados significativos com a negociação de novos CCT's em 2006: na Têxtil, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Cordoaria e Redes, Lavandarias e Tinturarias e Curtumes; na Chapelaria em 2010; defendemos os direitos fundamentais dos trabalhadores conquistados no período pós Revolução de Abril contra a ofensiva das associações patronais.

Apesar de termos superado as dificuldades de negociação sectorial, verificámos que ao nível das empresas existia uma elevada desconformidade entre as normas negociados nos CCT's e as práticas patronais. Não basta negociar CCT's, é necessário agir sindicalmente para levar o patronato nas empresas ao respeito e cumprimento das normas negociadas.

Com a entrada em vigor em 2009 da revisão do Código do Trabalho, imposta pelo Partido Socialista, novos perigos se colocaram ao exercício da negociação colectiva como a manutenção da caducidade; a alteração profunda na organização dos horários de trabalho e a possibilidade dos CCT's, nalgumas matérias, poderem negociar normas inferiores à lei geral.

Em 2012 o Governo PSD-CDS/PP ancorado na ideologia neoliberal e nas imposições da Troika aprova novas alterações ao Código do Trabalho, nomeadamente: corte de 4 feriados obrigatórios; redução das férias de 25 para 22 dias úteis e corte do descanso compensatório; redução para metade das percentagens sobre o trabalho suplementar; aumento da penalização salarial nas faltas injustificadas; maior flexibilização da organização dos horários de trabalho através dos bancos de horas individual e grupal; redução das indemnizações dos trabalhadores por despedimento colectivo; e a suspensão da publicação das Portarias de Extensão.

Este forte ataque do Governo aos direitos colectivos dos trabalhadores tinha como objectivos: aumentar a exploração dos trabalhadores ao obrigá-los a trabalhar mais dias por ano sem remuneração; reduzir a retribuição anual dos trabalhadores; destruir os direitos colectivos dos trabalhadores livremente negociados nos CCT's; aumentar o poder unilateral dos patrões e fragilizar o direito à negociação colectiva; empobrecer ainda mais os trabalhadores e suas famílias; fomentar a concorrência desleal entre empresas e a discriminação salarial entre trabalhadores

Nesse contexto político e social, novos desafios foram colocados às nossas organizações sindicais para o exercício da negociação colectiva aos níveis sectorial e de empresa. Foi fundamental relembrar toda a nossa experiência sectorial nas últimas décadas no exercício da negociação colectiva e dos seus resultados, os quais permitiram nos diferentes momentos constituir patamares de garantias mínimas para todos os trabalhadores, superiores à Lei Geral. A partir de 2011 o Governo neoliberal de direita do PSD-CDS/PP, congelou a emissão das Portarias de Extensão (PE's), dos CCT's negociados; entre 2012 e 2014 a maioria dos CCT's viu a sua negociação congelada em resultado das orientações do Governo e da recusa das Associações Patronais; em 2014 a Associação Patronal ATP, denunciou com a intenção de levar à caducidade o CCT negociado com a FESETE, cuja última republicação integral tinha sido negociada em 2011, com o objectivo de eliminar um conjunto de direitos livremente negociados, 2 feriados facultativos, majoração das férias, redução da retribuição no trabalho nocturno e no trabalho suplementar, entre outros. Apesar dos fortes obstáculos ao exercício do direito à negociação sectorial, não claudicámos, denunciámos os ataques aos direitos, reclamámos negociações, informámos os trabalhadores e apelámos à sua mobilização e participação nas acções contra as políticas do Governo de direita e o boicote do patronato à negociação, ao corte nos direitos laborais e ao congelamento dos salários.

Entre 2014 e 2015 foi possível retomar as negociações para a maioria dos trabalhadores das ITVC, conseguindo preservar o essencial dos direitos plasmados nos CCT's sectoriais e a sua extensão através de PE's a todos os trabalhadores. Com a tomada de posse no final de 2015 do Governo do Partido Socialista, que resulta de uma nova correlação de forças e das posições conjuntas subscritas entre o PS e PCP, BE e PEV, o Ministério do Trabalho através de Parecer da DGERT, considerou que a caducidade do CCT invocada pela ATP não se tinha verificado por incumprimento das normas legais por parte daquela Associação e em consequência os direitos e deveres plasmados no CCT continuaram em vigor na maioria das empresas filiadas na ATP e a serem usufruídos pelos trabalhadores. O processo de caducidade foi colocado no Tribunal de Trabalho no Porto pela FESETE, e percorreu as três instâncias judiciais, tendo o Supremo Tribunal de Trabalho confirmada a caducidade do CCT negociado com a ATP em Novembro de 2019 e com efeitos a Dezembro de 2015.

Em 2016, os deputados do PS, PCP, BE e Verdes voltaram a repor os 4 feriados obrigatórios, passando os mesmos a integrar novamente os textos dos CCT's negociados.

Em Outubro de 2018 a associação patronal da Cordoaria e Redes – AICR, procedeu à denúncia do CCT celebrado com a FESETE, cuja recusa de negociação pela AICR se mantinha desde 2011. Após o desenvolvimento do processo de negociação difícil em que o patronato tentou impôr o retrocesso nos direitos laborais, a AICR alterou as suas condições para um acordo e unilateralmente decidiu levar à caducidade o CCT em Outubro de 2020.

Invocando a pandemia do COVID-19, as associações patronais em 2020, excepto a dos Curtumes, APIC, decidiram bloquear as negociações e não actualizar os salários, alimentando a injustiça e as desigualdades. Em 2021 até ao final de Setembro apenas foi possível negociar dois CCT's: Curtumes e Têxteis-Lar e Lanifícios.

Na nossa experiência sectorial de negociação colectiva um elemento esteve sempre presente, a acção e luta organizada dos trabalhadores. Os Contratos Colectivos de Trabalho, CCT's, são: instrumentos de manutenção e de estabilização dos direitos adquiridos; propiciaram a solidariedade entre todos os trabalhadores de empresas ou de sector; permitiram adequar as normas contratuais às condições das empresas respondendo às exigências da entrega rápida e do aumento da produtividade; e melhorar o poder de compra dos trabalhadores. A contratação colectiva é um importante meio para o avanço da sociedade para patamares de mais justiça social e para o desenvolvimento do País.

A acção reivindicativa ao nível sectorial e de empresa, serão orientações e condições essenciais para prosseguirmos a luta na defesa dos direitos, na conquista de novos direitos e na elevação dos salários e de tudo o que diga respeito a matéria de expressão pecuniária.

A acção nas empresas pela aplicação das normas negociadas é fundamental. Temos que ganhar os trabalhadores para que se organizem e defendam os seus direitos, não pactuando com o patronato nas ilegalidades que dão origem à economia informal. O reforço da acção da ACT será uma linha de orientação a defender e a exigir junto do Governo.

7.2. A acção reivindicativa nas empresas

- A acção reivindicativa ao nível das empresas assume uma especial importância na defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e da melhoria dos salários, uma vez que o patronato resiste a aplicar direitos e a valorizar salários para além dos CCT's.
- De facto, se é na empresa que os problemas se fazem sentir, é aí que a maioria desses problemas têm de ter resposta.
- Sem subestimar a importância da intervenção ao nível sectorial, nacional e internacional, está provado que estas, não substituem a acção ao nível de base.
- A Acção Reivindicativa nas Empresas. constitui na verdade um poderoso meio, não só para a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, mas também para a defesa e aplicação prática dos direitos conquistados e legalmente instituídos, para a conquista de novas regalias sociais, defesa do emprego, novas reivindicações resultantes de processos e modernização e organização das empresas, e, de uma forma geral, para a obtenção de resultados mais favoráveis do que os alcançados ao nível da negociação sectorial
- Fruto de realidades e tradições diferentes, a acção reivindicativa das empresas ainda não se desenvolve do mesmo modo nas diversas regiões e áreas sindicais, ficando-se muitas vezes na expectativa dos resultados sectoriais, embora nos últimos anos a tendência é do seu crescimento.
- Os resultados globais nos casos onde ela é exercida, são positivos. Salários e subsídios de alimentação superiores aos CCT's, melhoria das condições de higiene e segurança no trabalho, transportes por conta da empresa, creches, cantinas subsidiadas, subsídios de transporte, defesa do emprego, regulamentação de prémios e a resolução de problemas pontuais e concretos dos trabalhadores. Estes resultados ainda que pontuais dão-nos uma perspectiva que importa preservar e intensificar.

- A Acção Reivindicativa nas Empresas, por razões de vária ordem, não é ainda assumida plenamente por toda a estrutura sindical. É nas empresas que podemos ganhar as lutas, como foi o exemplo da defesa dos direitos dos CCT's em 1981, a luta das 40 horas, do fim do trabalho ao sábado e a luta das pausas no vestuário de 1996 a 2000. Vários Sindicatos mantêm a sua intervenção a este nível em várias empresas, institucionalizando-a em muitas delas, devendo estes exemplos serem valorizados e alargados ao nível nacional
- As reivindicações de empresa não perdem espaço pelo facto de se negociar o contrato sectorial, já que este fixa sempre condições mínimas que podem e devem ser melhoradas nas empresas, sempre que haja condições para isso. O que pode limitar a acção reivindicativa de empresas é a relação de forças existentes, isto é, saber se existe ou não poder reivindicativo dos trabalhadores, na base da unidade, organização e luta, que permita concretizar os objectivos definidos.
- Como a vida demonstra, não basta definir e apresentar reivindicações. O envolvimento dos trabalhadores é a condição indispensável e decisiva para o seu êxito. Por isso, há que pensar nos meios a utilizar, sobretudo na audição dos anseios dos trabalhadores e do seu compromisso para que tenhamos sucesso.
- A dinamização e apresentação das reivindicações podem assumir formas diversificadas. Não existe qualquer medida/documento padrão. Sendo certo que os cadernos reivindicativos em articulação com os contratos colectivos sectoriais assumem-se como a orientação mais geral, não podemos ficar presos a esta forma de apresentação, devemos fazê-lo conforme as circunstâncias do momento. Em moção aprovada em plenário, abaixo assinados, documentos das Comissões Sindicais e mesmo oralmente, são formas a utilizar, valorizando-se no entanto aquelas que mais envolvem os trabalhadores na sua discussão e aprovação, porque assim assumi-las-ão como suas.
- A valorização e divulgação dos resultados obtidos, em primeiro lugar ao nível de empresa e depois ao nível sectorial e região deverão transformar-se num meio dinamizador da Acção Reivindicativa nas Empresas e incentivador para os trabalhadores de outras empresas.
- A divulgação de acórdãos e sentenças judiciais favoráveis de qualquer sector junto dos nossos Sindicatos e dos trabalhadores, assumem uma grande importância como informação e orientação para atacar o mesmo problema, tendo sempre presente que cada caso é um caso.

7.3. Principais reivindicações para 2021-2025 ao nível das empresas

a) ***A Nível Salarial***

É necessário inverter a actual situação, relativamente à distribuição do rendimento nacional e ganhos da produtividade, e fazer reverter a favor dos trabalhadores os resultados positivos da ciência, da técnica e da inovação bem como a aproximação salarial aos níveis da UE. É necessário insistir na reivindicação do aumento geral dos salários e no imediato de um aumento de 90 euros para cada trabalhador. Isto exige que haja uma atenção permanente para o acesso aos Relatórios Únicos, quadros de pessoal e informação económica da empresa, pois, representam documentos de elevado valor para uma avaliação à situação económica financeira da empresa.

b) ***A luta pela defesa das componentes remuneratórias***

Exigir o cumprimento dos direitos laborais e sociais dos trabalhadores, designadamente: faltas justificadas, amamentação, aleitação, consultas pré natais, tempo dos trabalhadores estudantes, entre outras, incluindo por realização de greves rejeitando-se à partida qualquer prática discriminatória. Recorrer sempre que necessário às Instituições nomeadamente à CITE. Actuar sindical e juridicamente no sentido que a atribuição das diversas componentes remuneratórias não ponha em causa a actividade sindical, e a realização de plenários.

c) ***Redução do Horário de Trabalho***

Exigir em todas as empresas a aplicação rigorosa das 40 horas semanais, em 5 dias e descanso ao sábado e domingo, consagradas na lei e nos contratos em especial no sector da Cordoaria e Lanifícios. Continuar a lutar por horários de menor duração, apontando-se para as 35 horas semanais.

d) ***Defesa do Emprego e Combate à Precariedade***

Exigência da passagem a efectivos, dos trabalhadores que ocupem postos de trabalho permanentes, bem como aqueles cujo contrato a termo tenha sofrido duas renovações sucessivas e/ou estejam com o Contrato a Termo (CT) que não obedeça aos requisitos legais.

Exigir o exercício do direito de informação, consulta e participação dos trabalhadores em todas as fases do processo de viabilização e reestruturação das empresas exigindo o direito de informação e consulta, combater os despedimentos, qualquer que seja a forma que assumam (despedimentos colectivos, individuais, por inadaptação, pré reforma, ou outros) envolvendo os trabalhadores na luta pela defesa do emprego, pelos direitos e nas soluções a adoptar.

Combater a utilização das empresas de trabalho temporário, que se comprovam como manifestamente desnecessárias ao processo produtivo, cumprindo apenas uma função parasitária.

Os trabalhadores nas empresas não se podem abster de controlar e intervir na utilização do trabalho face à estratégia do patronato em deslocar para o domicílio tarefas que exigem mais mão de obra intensiva, saindo-lhes mais barato e daí retirando mais elevados lucros.

e) ***Melhoria das Condições de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)***

Fazer cumprir as normas dos CCT's. Fazer accionar os mecanismos da ACT/IGT e a Administração Regional de Saúde em caso do não cumprimento das normas. Pela importância desta área, surge a necessidade da eleição dos representantes dos trabalhadores e criação de Comissões S.S.T. ao nível das empresas, hoje consagrado nos CCT's e na Lei, devendo os Sindicatos empenharem-se na eleição dos representantes dos trabalhadores.

f) ***Melhorias Sociais***

Intervir com vista à melhoria da qualidade das refeições, cantinas e outras instalações como, refeitórios, balneários e casas de banho, procurando simultaneamente a redução da comparticipação dos trabalhadores.

g) ***Exercício dos Direitos Legais***

Manutenção dos direitos legalmente instituídos através dos CCT's e da Lei e lutar pelo seu exercício.

h) ***Direito a mais Descanso, a Lazer e a Férias***

A consagração do direito a 25 dias de férias efectivamente gozadas, é uma conquista dos trabalhadores. Agora é necessário garantir os 25 dias úteis de férias, sem estarem condicionados à assiduidade anual.

i) ***Alteração na Organização do Trabalho***

Assiste-se hoje a um crescimento de empresas que recorrem a alterações na organização do trabalho, introduzindo ou não, novas tecnologias (passam de turnos fixos para rotativos, criam laboração contínua com folgas fixas e rotativas, impõem a mobilidade de trabalhadores, a flexibilização, os bancos de horas, polivalência sem observar a regulamentação legal dos CCT's. Estas questões têm de merecer uma maior atenção e intervenção ao nível da empresa, procurando salvaguardar-se os direitos dos trabalhadores, designadamente:

- Limitação do trabalho nocturno e por turnos ao estritamente necessário e imprescindível, tendo presente as Normas e Recomendações da OIT, negociando neste caso as condições da sua prestação (melhores salários, subsídios de turnos, transportes quando necessários, fornecimento de serviços de bar/cantina, garantir formas de apoio em caso de existência de filhos menores, criação de serviços médicos e enfermagem, entre outras);
- Negociação com a estrutura e o acordo expresso dos trabalhadores de todas as alterações a introduzir, e o direito de acompanhar a evolução da empresa a todos os níveis.

j) ***Combate aos Salários e Subsídios em Atraso***

Esta situação ilegal e completamente imoral, tem de ser impedida, o que implica uma grande atenção por parte das estruturas internas dos trabalhadores, pois é uma questão que mobiliza todos, porque a todos diz respeito, podendo evitar-se novas repetições.

k) ***Combate à economia informal***

O trabalho informal e clandestino existe hoje associado à economia informal e inclui o executado no domicílio em plena clandestinidade o que dificulta a sua exacta detecção e quantificação. A denúncia dos sindicatos, da Igreja Católica, das Escolas, da Direcção Regional Escolar, Associações de Pais, CNASTI e a grande mobilização da Comunicação Social tiveram um importante papel no desaparecimento do trabalho infantil.

Os trabalhadores devem denunciar as situações, pois é também o seu emprego e o futuro da sociedade que estão em causa. Uma linha de acção sindical a desenvolver é procurar negociar Códigos de Conduta que envolvam as marcas, as grandes distribuidoras, as associações patronais e a FESETE. Estes Códigos de Conduta serão obrigatórios para todas as subcontratadas que trabalhem para essas marcas, envolvendo no terreno o acompanhamento e controlo pelos nossos Sindicatos filiados.

- l) Sem desvalorizar nenhum dos diversos níveis de intervenção e negociação, a Acção Reivindicativa nas Empresas numa lógica de Acção Sindical Integrada com a organização de base assume um papel primordial e potenciador da melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores, do reforço da sindicalização e organização de base, e é um factor impulsionador da reestruturação e modernização dos sectores e das empresas, tornando-as mais competitivas e capazes de responder aos desafios presentes e futuros.

7.4. Acção Reivindicativa Sectorial

- A negociação colectiva sectorial nas ITVC cujos resultados estão plasmados nos seis Contratos Colectivos de Trabalho negociados com as diferentes associações patronais e que, pelo efeito das Portarias de Extensão publicadas abrangem e obrigam todas as empresas e protegem todos os trabalhadores.

Ao longo de décadas, o direito à negociação colectiva foi sujeito a elevadas pressões por governos e pelo patronato com o objectivo de desregular as relações de emprego, reduzir direitos, tornar o emprego precário, aumentar o poder unilateral dos patrões nas empresas e reduzir os salários dos trabalhadores. Num período mais recente de 2011 a 2015, o Governo PSD-CDS/PP, a troica dos interesses do capital global e do patronato português, revelaram bem os objectivos contra os trabalhadores, os seus direitos e pelo aumento da intensidade da exploração. Num contexto de grandes dificuldades e muitos obstáculos ao exercício do direito à negociação colectiva, os sindicatos e a FESETE procuraram em cada momento informar os trabalhadores, denunciar as injustiças, dar credibilidade às nossas propostas, mobilizar para o protesto e a luta os trabalhadores dos diferentes sectores das ITVC.

A denúncia, a acção e a luta no apoio à negociação sectorial assumiu diferentes formas adaptadas às condições objectivas existentes em cada momento e em cada sector, desde marchas, concentrações junto às associações patronais, junto aos Ministérios do Trabalho, da Indústria e Economia, do 1º Ministro, greves em empresas estratégicas ou greves sectoriais, abaixo assinados, petições à Assembleia da República. Em muitas destas acções de luta não podemos esquecer e devemos relevar a solidariedade do conjunto do movimento sindical unitário, contributo importante para os resultados positivos que alcançámos.

- Num olhar retrospectivo às últimas décadas, apesar das dificuldades encontradas e do boicote patronal à negociação colectiva de que resultaram alguns anos sem negociação, uma avaliação global permite-nos concluir que hoje temos a maioria dos Contratos Colectivos de Trabalho consolidados e garantimos o essencial dos direitos conquistados com a Revolução de Abril.
- Já no que respeita aos salários negociados nos diferentes CCT's os resultados continuam aquém das possibilidades dos sectores como se pode constatar pelos estudos realizados pela FESETE e pelo crescimento positivo da produtividade. Face aos baixos salários praticados nas ITVC, nomeadamente aos trabalhadores que desenvolvem as suas actividades na produção, a evolução do valor do Salário Mínimo Nacional (SMN) tem funcionado como uma alavanca na negociação das grelhas salariais. Entre 2001 e 2021 o valor do SMN foi actualizado de 334,20 euros para 665,00 euros, um crescimento de 99%.
- A contratação colectiva sectorial tem estado sujeita a elevadas pressões para a desregulação, a redução de direitos e o corte nos salários reais. Perante este quadro político europeu que pretende impôr a harmonização das normas laborais através do retrocesso social, é fundamental associar à negociação sectorial o protesto e a luta dos trabalhadores nas suas diferentes formas. É necessário lutar pela valorização do trabalho e dos trabalhadores com o aumento geral dos salários, pelas empresas, ao mesmo tempo que se exige aos governos a actualização anual do SMN. A acção e luta sectorial pela negociação de novos valores salariais deve assumir a centralidade das nossas reivindicações nos próximos quatro anos. Sendo a negociação colectiva sectorial a actividade mais relevante do quotidiano da acção sindical, exige-se que a nossa estrutura sindical sectorial, dos Sindicatos à FESETE, tenham dirigentes responsáveis e com tempo disponível para o desenvolvimento desta actividade.

7.5. Reivindicações para 2021-2025

O 14º Congresso considera como orientação para os próximos 4 anos, a luta pelos seguintes objectivos:

- Lutar pela publicação atempada das Portarias de extensão.
- Lutar pela actualização anual do SMN e apoiar a proposta da CGTP/IN da fixação de 850 euros, a curto prazo;
- Lutar pela melhoria dos salários reais dos trabalhadores, afastando-os significativamente do SMN na perspectiva duma maior justiça social, tendo em conta os ganhos de produtividade nos sectores e a aproximação progressiva aos salários médios da União Europeia.
- Continuar a luta e negociação pelo fim da discriminação de género na hierarquia profissional e nos salários, entre as mulheres e os homens.
- Consolidação dos clausulados dos CCT's no respeito pelos direitos laborais e se possível melhorá-los; construção de novos perfis profissionais mais qualificados, com carreiras progressivas e melhor remunerados.
- A redução do horário de trabalho objectivamente possibilitará mais tempo livre, o exercício do direito ao lazer, fomentará a criação de novos empregos e elevará a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse sentido, é orientação do 14º Congresso prosseguir a redução do horário de trabalho para os diversos sectores, tendo como objectivo central atingir as 35 horas em 5 dias, com redução da jornada diária de trabalho e descanso aos sábados e Domingos, visando uma maior redução nos sectores e empresas, procurando caminhar para a harmonização no progresso à escala Europeia.
- Discutir, propôr e negociar normas que protejam contra a repressão e o assédio nos locais de trabalho.
- Manter a perspectiva de regulamentar contratualmente os prémios ou outras componentes salariais, evitando que estes ponham em causa o exercício dos direitos fundamentais e a saúde dos trabalhadores.
- Intervir no sentido de fazer cumprir a legislação do trabalho ao domicílio e actuar para que os trabalhadores com vínculo contratual precário, usufruam dos direitos idênticos, no mínimo ao estabelecido legalmente até que se criem as condições necessárias à regulamentação contratual.
- Análise e estudo ao peso das diferentes categorias profissionais na grelha salarial para efeitos da massa salarial do CCT.
- Estudo a médio prazo dos enquadramentos profissionais e novas profissões, na perspectiva duma valorização profissional e um correcto enquadramento das diversas categorias de acordo com as novas regras dos níveis de qualificação, dos novos perfis polivalentes e da eliminação de possíveis discriminações de género.

- Exigência da aplicação contratual das 40 horas anuais de Formação Profissional continua, como tempo pago, e enquadramento económico melhorado, devido à valorização das qualificações.
- Institucionalização pelas empresas de Planos Anuais de formação profissional com a participação sindical, nomeadamente: na elaboração e aplicação de programas de formação, na avaliação dos resultados das acções, bem como o direito sindical à informação e ao controlo dos meios financeiros utilizados.
- Eleição das comissões de Segurança e Saúde no trabalho (SST) e sua formação paga pelas entidades patronais.

Para a concretização destes objectivos, é necessário o desenvolvimento de uma acção reivindicativa sectorial participada pelos trabalhadores e uma boa articulação com a acção reivindicativa de empresa, ao nível da região e dos sectores.

O 14º Congresso exorta os trabalhadores à luta pelos direitos e o seu exercício, tomando todas as medidas possíveis, ao nível das manifestações, denúncias públicas, greves, Tribunais, e outras, quando esses direitos são postos em causa ou violados pelas entidades patronais e pelo Governo.

8

**CONTRA A PRECARIIDADE - DEFESA DO
EMPREGO COM QUALIDADE – COMBATE À
EXCLUSÃO SOCIAL**

8. CONTRA A PRECARIEDADE - DEFESA DO EMPREGO COM QUALIDADE – COMBATE AO DESEMPREGO E À EXCLUSÃO SOCIAL

8.1. Defesa do Emprego com qualidade

Quando falamos de emprego estamos a referir-nos a uma relação jurídica entre patrão e um trabalhador, com o objectivo de realizar um trabalho em troca de um salário e outros direitos laborais. Nesta relação em que o patrão decide contratar o trabalho e o trabalhador decide vender a sua força do trabalho, capacidades e competências. Existem quatro dimensões de troca fundamentais: o salário, a duração e organização do tempo de trabalho, as qualificações do trabalhador e a natureza do emprego. Este pode ser sem termo, ou precário, a termo certo, temporário e parcial.

Quando definimos como objectivo a defesa do emprego com qualidade, temos que olhar e analisar as quatro dimensões de troca fundamentais e exigir:

- Que os direitos legais dos trabalhadores (Leis e CCT) sejam integralmente aplicados;
- Salários justos que permitam responder não só às necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias mas também a possibilidade de usufruir de razoáveis padrões de cultura e lazer;
- Uma duração e organização do tempo de trabalho que permita aos trabalhadores compatibilizar o tempo de trabalho, com o tempo necessário para a vida familiar e o tempo para o lazer, a cultura e a prevenção do aparecimento das doenças profissionais.
- Níveis de escolaridade elevados e qualificações profissionais com actualização continua;
- E finalmente emprego estável, ou seja sem termo, permanente.

No contexto em que vivemos, dominado pelas teorias neoliberais que os sucessivos governos no poder transformam nas suas políticas económicas, financeiras e sociais, o objectivo da defesa do emprego com qualidade, não é fácil de concretizar, mas consideramos que é justo assumi-lo, pois quem tantas actividades desenvolve, tem direito a mais qualidade de vida, o que se consegue através do emprego com direitos.

8.2 Combate à Precariedade, ao Desemprego e à Exclusão Social

O combate à precariedade, ao desemprego e à exclusão social são temas que o 14º Congresso não pode deixar de abordar.

O fenómeno do desemprego cujas causas foram já analisadas neste Programa de Acção, exigem dos Sindicatos uma atenção e acompanhamento permanente procurando soluções que garantam o emprego e na sua impossibilidade exigir do patronato o cumprimento das suas obrigações e do Estado Português apoio e medidas sociais que minorem os efeitos do desemprego sobre os trabalhadores e suas famílias, nomeadamente os seus filhos e impeçam a sua exclusão social.

Em obediência ao princípio da segurança no emprego consagrado na Constituição da República Portuguesa (CRP), o Contrato de Trabalho Sem Termo, permanente, deve ser a regra normal do Contrato Individual de Trabalho. Porém esta regra fundamental e estruturante do nosso sistema constitucional laboral é muitas vezes violada e subvertida. Nas ITVC entre 2006 e 2018 embora a maioria dos trabalhadores tenham um contrato permanente, verifica-se uma tendência para o aumento do Contrato a Termo Certo, cerca de 22% no Calçado e Curtumes e 23,5% nos Têxteis e Vestuário e uma redução para outros tipos de contrato precário, de que são exemplo o trabalho temporário explorado por empresas de aluguer de trabalhadores. Estes trabalhadores estão limitados no exercício dos seus direitos laborais e de cidadania, são discriminados nos salários e outras componentes de retribuição, vêm condicionada a sua liberdade para lutar e usufruir dos seus direitos.

As funções sociais do Estado consagradas na Constituição da República, encontram-se sujeitas a uma enorme pressão com vista à sua privatização. O capital considera que a mercantilização de algumas funções sociais, como a educação, a saúde, a segurança social e a acção social, podem ser fonte de elevados lucros. Entendemos que as funções sociais são uma incumbência do Estado e que estas devem ser garantidas universalmente, embora possa verificar-se a sua complementaridade através da negociação colectiva.

As medidas sociais – subsídio de desemprego, rendimento social de inserção e outras, só surtirão efeito e cumprirão o seu papel, se enquadradas numa política de defesa do aparelho produtivo, das indústrias e de pleno emprego, criando-se novos empregos através da diversificação das actividades económicas, uma verdadeira política regional e o desenvolvimento da formação e reconversão profissional dos trabalhadores.

Assim o 14º Congresso decide:

- Os postos de trabalho permanentes nas ITVC devem ser preenchidos por Contratos de Trabalho Permanentes;
- Apoiar as propostas da CGTP/IN no combate: à precariedade de emprego; a adopção de políticas activas de emprego; medidas de apoio aos desempregados de longa duração; reforço das funções sociais do Estado;
- Combater todas as medidas que visem diminuir as pensões de reforma, reclamar a atualização dos montantes de todas as pensões, defender um regime de antecipação da idade legal de reforma, que tenha como base a duração da carreira contributiva igual ou superior a 40 anos, independente da idade e sem penalização.
- Reivindicar a criação de um Observatório Sectorial para a Formação Profissional com o objectivo de acompanhar a situação económica, social e regional, antecipar necessidades de novas competências e divulgar boas práticas, fazer sugestões sobre perfis profissionais, da oferta formativa, criando uma nova imagem da formação e da sua importância estratégica para a modernização das ITVC;
- Exigir a participação dos trabalhadores, através dos seus Sindicatos, nas Comissões de Credores, de modo a contribuir para que o processo não venha a sofrer “desvios”;
- Em caso da aprovação do plano de recuperação, obrigatoriedade sempre da criação de uma comissão de controle de gestão, sendo obrigatória a informação trimestral aos trabalhadores e seus representantes sindicais sobre a evolução da situação e das metas e objectivos nos planos económico - financeiros, da produção e comercialização;
- Alargar os apoios sociais atribuídos aos desempregados também aos trabalhadores com salários em atraso. Aos trabalhadores na situação de suspensão por iniciativa do empregador, deve ser garantida a retribuição líquida.

Porto, 19 de Novembro de 2021

O 14º Congresso

Aprovado por unanimidade e aclamação



REIVINDICAÇÕES IMEDIATAS

PARA O QUADRIÉNIO 2021 - 2025

**REIVINDICAÇÕES IMEDIATAS
PARA O QUADRIÊNIO 2021-2025**

REIVINDICAÇÕES IMEDIATAS PARA O QUADRIÉNIO 2021-2025

O 14º Congresso dos trabalhadores dos sectores dos Têxteis, Vestuário, Calçado, Lanifícios, Curtumes, Cordoaria e Redes, Chapelaria, Lavandarias e Tinturarias, realizado no dia 19 de Novembro, na cidade do Porto, fez uma rigorosa caracterização das ITVC, avaliou a sua evolução positiva nos últimos anos, nos ganhos de produtividade, nas exportações, na inovação em novos produtos e serviços, na maior incorporação na cadeia de valor e no aumento do emprego. Por oposição do patronato os salários dos trabalhadores não acompanharam o crescimento da riqueza gerada, de que resultou o aumento das desigualdades em prejuízo dos trabalhadores.

O 14º Congresso denuncia as intervenções falaciosas do patronato sobre a alegada falta de trabalhadores qualificados para laborarem nas ITVC e suas causas, falácias que são propagadas pelos órgãos de comunicação social sem as sujeitar ao contraditório dos trabalhadores e das suas organizações sindicais.

O 14º Congresso considera que as principais causas da dificuldade em atrair jovens trabalhadores qualificados para as ITVC estão associadas: aos apelos dos Governos de direita à emigração dos trabalhadores desempregados e aos jovens qualificados; aos incentivos à situação de pré-reforma de trabalhadores desempregados com menos de 60 anos; aos cortes nos apoios à formação profissional; à inexistência de transportes colectivos que garantam a mobilidade dos trabalhadores de casa para o emprego num conjunto de concelhos de elevada concentração das ITVC; aos baixos salários praticados nos sectores e à não dignificação das carreiras profissionais; aos elevados horários e ritmos de trabalho repetitivos geradores de doenças profissionais com graves consequências na saúde física e psíquica dos trabalhadores.

O 14º Congresso não tem dúvidas em afirmar de que, se forem alteradas as políticas, melhorados os salários e eliminadas as más práticas do patronato, não faltarão jovens trabalhadores qualificados disponíveis para laborar nas ITVC.

O 14º Congresso considera que as ITVC portuguesas terão futuro se ao nível nacional e da União Europeia forem decididas políticas de apoio às indústrias, à inovação e ao desenvolvimento de novos produtos e serviços. É indispensável uma aposta num modelo de desenvolvimento ancorado na inovação, em novos produtos e serviços, em trabalhadores mais qualificados e melhor remunerados em particular os trabalhadores da produção, ainda hoje sujeitos à velha matriz dos baixos salários.

O 14º Congresso considera relevante para o futuro das ITVC e o emprego dos trabalhadores, a negociação de normas sociais e ambientais em sede da Organização Mundial do Comércio (OMC), por forma a garantir as condições da sã concorrência e reciprocidade na circulação dos produtos e serviços, fora do espaço da União Europeia.

O 14º Congresso releva a elevada importância da fileira das ITVC para as regiões onde estão instaladas, para a economia nacional, o seu contributo significativo para melhorar a balança comercial e o emprego directo e indirecto de mais de 200.000 trabalhadores. Reafirma a defesa intransigente do emprego dos trabalhadores junto das instituições nacionais e europeias.

O 14º Congresso assume que a contratação colectiva sectorial e de empresa têm um papel determinante na melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores e o seu exercício numa lógica de progresso é orientada para a consolidação dos actuais direitos, conquista de novos direitos e a superação da matriz dos baixos salários imposta pelo patronato. Esta orientação colide com a visão e as propostas do patronato numa lógica do retrocesso dos direitos, através nomeadamente da caducidade dos CCT's e no aumento das desigualdades, modelo que denunciamos, rejeitamos e nos comprometemos a mobilizar os trabalhadores contra tais objectivos.

O 14º Congresso considera que a sindicalização é determinante para a vida dos Sindicatos e do MSU, decisiva para o seu reforço, da sua actividade e influência e para a sua capacidade de organizar os trabalhadores para a luta em defesa dos seus direitos e interesses de classe. Esta é a base principal e a condição para garantir a autonomia, a independência e a capacidade de sustentação dos Sindicatos e do MSU. Num contexto de crescimento do emprego nas ITVC estão criadas condições para com confiança, desenvolvermos a actividade sindical com vista a aumentar a sindicalização e apostar de forma ousada em trabalhadores jovens que revelem qualidades, firmeza, consciência de classe, prestígio e dedicação aos trabalhadores, para serem eleitos delegados e dirigentes sindicais.

O 14º Congresso releva os seguintes objectivos e orientações para o quadriénio de 2021-2025:

1. DEFESA DOS SECTORES E DO EMPREGO

O Estado tem de:

- Assumir políticas de desenvolvimento industrial e de apoio às ITVC, garantindo novos empregos estáveis;
- Tomar medidas contra as falências fraudulentas, responsabilizar os patrões pelo pagamento aos credores em particular aos trabalhadores de acordo com as normas legais;
- Apoiar através de investimentos financeiros públicos, a inovação em produtos e serviços, na modernização dos sectores e empresas de forma rigorosa e transparente, criando para tal uma comissão de acompanhamento em que participem todos os parceiros sociais sectoriais;
- Condicionar os apoios públicos às empresas, ao cumprimento dos direitos sociais, contratuais e legais dos trabalhadores, à regulação das relações laborais por Contrato Colectivo de Trabalho Sectorial, tal como se verifica em relação ao cumprimento dos deveres destas perante o Estado;
- Combate à economia clandestina e a contrafacção, geradoras de concorrência desleal e de relações de emprego ancoradas na ausência de normas;
- Assumir muito claramente uma postura junto da União Europeia de defesa dos interesses dos sectores TVC portugueses, o que exige da UE ter uma verdadeira política industrial que apoie e desenvolva a inovação, a investigação em novos produtos e serviços, que introduza a etiqueta de origem nos produtos importados de fora da UE e consumidos no mercado europeu.

2. MELHORES SALÁRIOS E VALORIZAÇÃO DAS PROFISSÕES

- Dinamizar a negociação colectiva nas empresas, com o objectivo de elevar os salários e os direitos para patamares superiores aos CCT's sectoriais, que tendem por imposição do patronato a fixar mínimos;
- Propômo-nos informar e mobilizar os trabalhadores dos nossos sectores para a luta por salários de base mínimos com aumentos de 90 euros/mês, bem como a actualização do Salário Mínimo Nacional para 850 euros a curto prazo;
- Lutar pela negociação da melhoria dos salários reais dos trabalhadores, afastando-os do salário mínimo nacional, impondo uma maior justiça social e uma distribuição mais equitativa dos ganhos de produtividade.
- Valorizar os salários enquanto componente estável da retribuição, através da regulamentação pela via da negociação colectiva, das várias componentes de remuneração;
- Melhorar o valor do subsídio de refeição nos diferentes sectores de actividade, para um valor mínimo de 4,5 euros/dia;
- Combater todas as formas de discriminação profissionais e salariais existentes que atingem em particular as mulheres trabalhadoras, defendendo o princípio, trabalho igual, salário igual;
- Dignificar as profissões e valorizar as competências adquiridas;
- Preparar os processos negociais atempadamente de forma a poder garantir novas tabelas salariais no mês de Janeiro de cada ano.

3. REDUÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

- Propômo-nos mobilizar os trabalhadores para a luta pela redução do horário de trabalho semanal para as 35 horas.

4. EMPREGO COM QUALIDADE E RESPEITO PELOS DIREITOS

Lutar por emprego com qualidade e os direitos dos trabalhadores, implica, entre outras medidas:

- Que os direitos legais dos trabalhadores (Leis e CCT) sejam integralmente aplicados;
- Salários justos que permitam responder não só às necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias mas também a possibilidade de usufruir de razoáveis padrões de cultura e lazer;
- Uma duração e organização do tempo de trabalho que permita aos trabalhadores compatibilizar o tempo de trabalho, com o tempo necessário para a vida familiar e o tempo para o lazer e a cultura;
- Níveis de escolaridade elevados e qualificações profissionais com actualização continua;
- Emprego estável, numa linha de combate á precariedade, em que cada posto de trabalho permanente tenha um trabalhador com vínculo efectivo.

5. PENSÕES DE REFORMA

Combater todas as medidas que visem diminuir as pensões de reforma, reclamar a atualização dos montantes de todas as pensões, defender um regime de antecipação da idade legal de reforma, que tenha como base a duração da carreira contributiva igual ou superior a 40 anos, independente da idade e sem penalização.

6. ENSINO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Sendo o ensino e a formação profissional um dos importantes eixos do desenvolvimento e do progresso social, impõe-se necessariamente:

- Que o Estado português assegure o direito constitucional à educação e ao ensino, garantindo a igualdade de oportunidades no acesso a todos os graus de ensino, aos filhos dos trabalhadores;
- Que o Estado português assuma o ensino e a formação como um vector estratégico para o aumento da qualificação dos trabalhadores e da valorização profissional, e por essa via, do aumento da produtividade e da competitividade;
- Criação de condições que permitam facilitar mais o acesso ao ensino, sobretudo das famílias mais carenciadas, bem como, medidas de apoio social com vista a evitar o abandono escolar;
- Medidas que reforcem o Ensino Técnico-Profissional;
- Como forma de combater a exclusão social e garantir o direito de acesso ao emprego, o Estado deverá dar maior atenção aos programas de formação e reconversão profissional dos trabalhadores com baixos níveis de escolaridade e qualificação.
- O patronato, por sua vez, terá de considerar a formação contínua como um dos pilares fundamentais da melhoria da produtividade, como tal, deverá considerar a formação como um investimento e não como um custo;
- Exigência junto do Governo e das Associações Patronais do direito da FESETE participar na gestão dos centros protocolares de Formação Profissional existente nas ITVC.

7. ORGANIZAÇÃO / SINDICALIZAÇÃO

1. Aumentar as actividades da Acção Sindical Integrada nas empresas, nomeadamente nas médias empresas;
2. Os Sindicatos, deverão empenhar-se na sindicalização de 7.000 novos associados, no período 2021-2025.
3. Reforçar a organização sindical nas empresas, elegendo 160 delegados sindicais, com prioridade nas grandes e médias empresas, renovar e rejuvenescer a rede de delegados e dirigentes sindicais.
4. Eleição de 50 representantes para a área da SST, nas empresas onde temos organização sindical.

Porto, 19 de Novembro de 2021

O 14º CONGRESSO
Aprovado por unanimidade e aclamação



SAUDAÇÃO

MANIFESTAÇÃO NACIONAL DIA 20 NOVEMBRO DE 2021!
AVANÇAR É PRECISO!

SAUDAÇÃO
MANIFESTAÇÃO NACIONAL NO DIA 20
NOVEMBRO!AVANÇAR É PRECISO!

SAUDAÇÃO

MANIFESTAÇÃO NACIONAL NO DIA 20 NOVEMBRO!

AVANÇAR É PRECISO!

**AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS|35 HORAS PARA TODOS|ERRADICAR A
PRECARIEDADE|DEFENDER A CONTRATAÇÃO COLECTIVA**

O 14º Congresso da FESETE, realizado hoje dia 19 de Novembro, na cidade do Porto, envia uma forte saudação a todos os trabalhadores que, no próximo dia 20 de Novembro, participam na Jornada Nacional de Luta da CGTP-IN, sob o lema **“AUMENTO GERAL DOS SALÁRIOS, 35 HORAS PARA TODOS, ERRADICAR A PRECARIEDADE, DEFENDER A CONTRATAÇÃO COLECTIVA.”**

Vivemos um tempo marcado pelo aumento das desigualdades, em que a precariedade e os baixos salários degradam as condições de vida dos trabalhadores e hipotecam o futuro, do Povo e do País.

Um tempo em que o patronato mantém a linha de ataque a direitos laborais e garantias, procurando levar o mais longe possível a exploração dos trabalhadores, desregulando horários, atropelando direitos, promovendo despedimentos e destruindo milhares de postos de trabalho, ao mesmo tempo que tenta limitar a acção e a intervenção sindical.

Mecanismos que se mantêm-se inalterados por falta de iniciativa e vontade política do Governo, que, mais uma vez, opta por não resolver os problemas estruturais há muito identificados, que permitem e fomentam uma injusta distribuição da riqueza produzida e acesso aos direitos sociais mais elementares.

Assim, o 14º Congresso da FESETE, assume ser oportuna a marcação e realização desta acção nacional da CGTP-IN, a qual saúda, pois o momento exige a adopção de uma política que valorize o trabalho e os trabalhadores, nomeadamente, com o aumento geral dos salários em 90€ para todos os trabalhadores, a valorização das carreiras e profissões, a fixação de 850€ para o SMN, a curto prazo; o aumento real das pensões; a erradicação da precariedade; as 35 horas sem redução de salário e o combate à desregulação dos horários de trabalho; a revogação das normas gravosas da legislação laboral, nomeadamente a caducidade da contratação colectiva e a reposição do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador; o reforço dos serviços públicos e das funções sociais do Estado; a garantia da efectivação da liberdade sindical em todas as empresas e locais de trabalho, entre outras medidas.

**VIVA A LUTA DOS TRABALHADORES
VIVA A CGTP-IN**

Porto, 19 de Novembro de 2021

Aprovada por maioria



DIRECÇÃO NACIONAL ELEITA

PARA O QUADRIÉNIO 2021 - 2025

**DIRECÇÃO NACIONAL ELEITA
PARA O QUADRIÉNIO DE 2021-2025**

IDENTIFICAÇÃO DOS ELEMENTOS ELEITOS PARA A DIRECÇÃO NACIONAL 2021-2025

Publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 46, 15/12/2021

1. AIDA MARIA FERNANDES SÁ

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.

2. ÂNGELO RICARDO LUÍS CORREIA

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.

3. BARTOLOMEU ADOLFO RIBEIRO

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins

4. CARLOS JOÃO TEODORO TOMÁS

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.

5. CRISTIANA PATRICIA MOREIRA AZEVEDO

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.

6. CRISTINA EMÍLIA OLIVEIRA LOPES PEREIRA

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul (SINTEVECC-SUL).

7. ELISABETE SOUSA GONÇALVES

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.

8. ISABEL CRISTINA LOPES TAVARES

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.

9 JOSÉ MANUEL FERREIRA MENDES

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.

10. MANUEL ANTÓNIO TEIXEIRA DE FREITAS

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

11. MARCELINA ANDREIA TEIXEIRA SILVA SANTOS

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.

12. MARIA FERNANDA ALVES SANTOS MOREIRA FÉLIX,

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

IDENTIFICAÇÃO DOS ELEMENTOS ELEITOS PARA A DIRECÇÃO NACIONAL 2021-2025

Publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 46, 15/12/2021

13. MARIA MADALENA GOMES DE SÁ

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.

14. MARLENE FERNANDA MOREIRA SANTOS CORREIA

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

15. PAULO JORGE VALÉRIO RODRIGUES

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul (SINTEVECC-SUL).

16. SARA DANIELA SALGADO SILVA

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.

17. SONIA CRISTINA CUNHA MONTEIRO TORRES

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

FICHA TÉCNICA

Edição e Propriedade

FESETE

Avenida da Boavista, 583

4100 - 127 Porto

Tel: 22 600 23 77 - 919776905

<http://www.fesete.pt>

E-mail: geral@fesete.pt

Título

"DOCUMENTOS APROVADOS NO 14º CONGRESSO"

Reprodução

Transferarte, Lda

Local de Edição

Porto

Data de Edição

Novembro de 2021

Tiragem

100 Exemplares

